

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI UDINE
(art. 6 L.R. n. 16/2010 - Regolamento Comunale n. 335 dell'1.10.2013)

Al Sig. Sindaco
del Comune di Udine

Al Sig. Segretario Generale
del Comune di Udine

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Comune di Udine ai sensi dell'art. 6, comma 6, lett. c della L.R. n. 16/2010 e ss.mm.ii. ha preso in esame la Relazione sulla Performance 2015 trasmessa all'OIV in data 1 agosto 2016.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni. La documentazione relativa al processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono descritte nel documento allegato, parte integrante del presente documento di validazione.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida la Relazione sulla performance 2015 del Comune di Udine.

Data 2 agosto 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Luca Nervi

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI UDINE

(art. 6 L.R. n. 16/2010 - Regolamento Comunale n. 335 dell'1.10.2013)

Allegato al Documento di Validazione della Relazione sulla Performance 2015.

Le considerazioni contenute nel presente documento illustrano il processo di validazione e le conclusioni che sono alla base della validazione della Relazione sulla Performance 2015 e sono parte integrante del Documento di Validazione.

La Relazione sulla Performance 2015 è stata trasmessa all'OIV con comunicazione della struttura tecnica di assistenza in data 1 agosto 2016.

1. CONFORMITA' DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ALLA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 della L.R. n. 16/2010 la Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse rilevando gli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla performance 2015 predisposta dall'ufficio competente contiene, conformemente a quanto previsto dalla predetta normativa, l'esito dei risultati raggiunti, la percentuale di raggiungimento e la motivazione degli scostamenti.

La struttura della Relazione sulla Performance è articolata con l'illustrazione del ciclo di gestione della performance, l'analisi del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti ai fini della valutazione individuale, le risultanze della valutazione del personale privo di incarichi ai fini dell'erogazione della produttività individuale ed infine con una sezione dedicata alla qualità, trasparenza e coinvolgimento degli stakeholders.

Tale documento riporta, in linea generale, le informazioni principali previste dalla normativa nazionale e dalle indicazioni emanate a suo tempo dalla ex CIVIT.

2. ATTENDIBILITA' E COMPLETEZZA DELLE INFORMAZIONI CONTENUTE NELLA RELAZIONE

I dati e le informazioni contenute nella Relazione sono pervenuti dalle strutture ed uffici comunali ed elaborati dalla struttura tecnica di assistenza.

Per quanto riguarda i risultati raggiunti, l'OIV ha esaminato la documentazione inviata dall'ufficio competente che ha provveduto alla misurazione del livello di raggiungimento in base alla scala di graduazione prevista dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

A tale riguardo è stata svolta attività via mail e di comunicazione a distanza al fine di esaminare le singole rendicontazioni sugli obiettivi.

Successivamente all'esame da parte dell'OIV della documentazione trasmessa è seguita un'apposita riunione presso il Comune di Udine in data 25 luglio 2015 nell'ambito della quale si sono svolti gli incontri con alcuni dirigenti comunali, è stato esaminato l'andamento complessivo degli obiettivi 2015 e si è provveduto ad esaminare le problematiche relative alla misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi con il Segretario Generale e con i funzionari responsabili del controllo di gestione. In tale occasione sono state inoltre decise alcune modifiche in merito all'esito degli obiettivi.

Il processo di valutazione delle competenze dei dirigenti si è svolto secondo quanto previsto dal sistema di valutazione raccogliendo le valutazioni dei vari soggetti interessati (personale cat. D e con posizione organizzativa, dirigenti, Assessori, Sindaco e Direttore Generale) realizzando così una valutazione a 360° del personale dirigente.

Si prende atto che il processo di valutazione del personale non dirigente si è svolto regolarmente, gli esiti complessivi sono contenuti nella relazione. A tale riguardo dall'anno 2015 è stato applicato il nuovo sistema di valutazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 18.3.2014.

Alla luce dell'istruttoria effettuata, l'OIV non evidenzia elementi dubbi o non regolari e ritiene attendibili e complete le informazioni e i dati presentati.

L'esito complessivo dei risultati è complessivamente positivo, su 141 obiettivi (di cui 68 strategici e 73 operativi) in media circa il 50% è stato pienamente raggiunto, il 26% parzialmente raggiunto, il 21% non raggiunto e il 3% risulta sospeso.

Per quanto riguarda la performance individuale del personale privo di incarichi, la suddivisione delle valutazioni ha riportato una ragionevole percentuale di dipendenti con pari od oltre il 90% del premio (25%), una fascia intermedia con premio tra il 60% e il 90% pari al 46% ed una fascia abbastanza consistente con premio pari o sotto al 60% (30%). Si prende atto quindi di una notevole differenziazione delle valutazioni del personale come la normativa nazionale prevede per tutte le pubbliche amministrazioni.

L'OIV prende atto della progressiva integrazione dei documenti di programmazione con il sistema dei controlli interni, con il Piano Anticorruzione e con il Programma Trasparenza, prevedendo anche per l'anno 2015 specifici obiettivi su tali materie.

Al fine di valorizzare il ciclo della performance anche nel rapporto con la cittadinanza, è necessario proseguire nel coinvolgimento degli stakeholders di riferimento sia nella fase di programmazione che in quella di rendicontazione. In questo ambito il comune di Udine ha svolto importanti attività.

Sono proseguite le attività concernenti la rilevazione della qualità, la misurazione degli standard dei servizi e l'analisi della citizen satisfaction. Nel dicembre 2015 è stata realizzata, altresì, la giornata della trasparenza.

Nel corso del 2015 inoltre è stato predisposto e successivamente illustrato alla cittadinanza il Bilancio di metà mandato riprendendo i programmi inseriti nel Piano Generale di Sviluppo coerentemente con tutto il ciclo di programmazione e controllo.

Tale attività di rendicontazione assume particolare rilievo in quanto coniuga efficacemente l'esigenza di rendere conto ai cittadini di quanto è stato fatto e allo stesso tempo valorizza il dialogo e il confronto con i cittadini quale elemento fondamentale per la dialettica democratica tra istituzioni pubbliche e collettività.

3. COMPRESIBILITA' DELLA RELAZIONE

Il formato scelto dal Comune di Udine per la configurazione della Relazione appare opportunamente sintetico e con un linguaggio comprensibile al pubblico esterno. La presenza di tabelle riassuntive dell'esito degli obiettivi favorisce una buona comprensione dell'andamento complessivo della performance annuale dell'Ente.

La Relazione sulla performance è infatti uno strumento importante di comunicazione e rendicontazione alla cittadinanza sui risultati raggiunti dall'amministrazione comunale e garantisce alla collettività, insieme agli altri strumenti di dialogo e confronto, il necessario controllo sulle attività del proprio comune.

Per le considerazioni sopraesposte l'OIV ha espresso il proprio giudizio di validazione della Relazione della Performance del Comune di Udine per l'anno 2015.

Data 2 agosto 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione
Dott. Luca Nervi