

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 2014

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 2014 trasmessa all'OIV in data 25 giugno 2015.

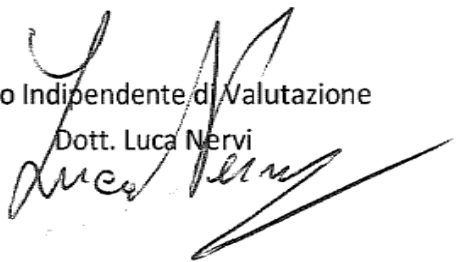
L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti ritenuti opportuni. La documentazione relativa al processo di validazione e le conclusioni raggiunte sono descritte nel documento allegato, parte integrante del presente documento di validazione.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida la Relazione sulla performance 2014 del Comune di Udine.

Data 27 giugno 2015

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 2014.

Le considerazioni contenute nel presente documento illustrano il processo di validazione e le conclusioni che sono alla base della validazione della Relazione sulla Performance 2014 e sono parte integrante del Documento di Validazione.

La Relazione sulla Performance 2014 è stata trasmessa all'OIV con comunicazione della struttura tecnica di assistenza in data 25 giugno 2015.

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 2014 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 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. Successivamente all'esame da parte dell'OIV della documentazione trasmessa è seguita un'apposita riunione in data 19 giugno 2014 nell'ambito della quale si sono svolti gli incontri con alcuni dirigenti comunali, è stato esaminato l'andamento complessivo degli obiettivi 2014 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 2014 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 molto positivo, su 182 obiettivi (di cui 100 strategici e 82 operativi) in media circa il 56% è stato pienamente raggiunto, il 27% parzialmente raggiunto e il 17% non raggiunto.

Per quanto riguarda la performance individuale del personale privo di incarichi, la suddivisione delle valutazioni ha riportato una percentuale ridotta di dipendenti con pari od oltre il 90% del premio (7%), una numerosa fascia intermedia con premio tra il 60% e il 90% (74%) ed una fascia abbastanza consistente con premio pari o sotto al 60% (19%).

L'OIV conferma la necessità di integrare i 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.

A tale proposito è stata realizzata la prima giornata della trasparenza nel dicembre 2014. Anche per il 2015 si auspica la realizzazione di appositi incontri aperti agli stakeholders per avviare un concreto ascolto e dialogo con tutti i portatori di interesse dell'Amministrazione Comunale.

Per quanto riguarda l'ambito della qualità, si prende atto delle attività realizzate con riferimento alla rilevazione della qualità del servizio doposcuola e della revisione della metodologia della citizen satisfaction per alcuni servizi. In tale ambito si è provveduto a sperimentare la rilevazione della soddisfazione degli utenti presso gli sportelli dell'anagrafe e del servizio di supporto alla

compilazione della domanda per accedere a contributi economici messi a bando erogati dal Comune.

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.

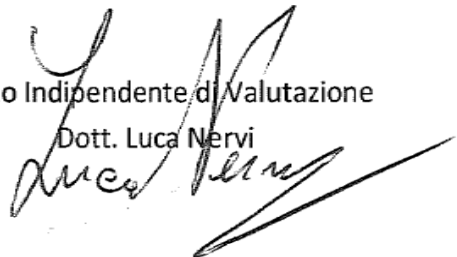
La Relazione sulla performance è anche uno strumento importante di comunicazione e rendicontazione alla cittadinanza sui risultati raggiunti dall'amministrazione comunale, in questa direzione occorre ulteriormente migliorare la relazione introducendo indici e grafici riassuntivi delle performance sintetizzati per area di intervento.

Per le considerazioni sopraesposte l'OIV ha espresso il proprio giudizio di validazione della Relazione della Performance del Comune di Udine per l'anno 2014.

Data 27 giugno 2015

L'Organismo Indipendente di Valutazione

Dott. Luca Nervi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Luca Nervi', is written over the printed name. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the end.