



# Città di Porto Viro

*Provincia di Rovigo - Regione del Veneto*

## **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUAZIONE**

Al Sindaco del **COMUNE**

di **PORTO VIRO**

### **Documento di validazione della Relazione sulla performance 2019**

L'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) monocratico del Comune di Porto Viro (RO), nominato con decreto sindacale n.9 del 16/03/2018, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere ANAC n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la "Relazione sulla performance 2019" approvata dall'Amministrazione in data 17/11/2020 con atto giuntale n.121.

Le attività necessarie alla validazione dei contenuti della Relazione sulla Performance 2019 si sono svolte mediante l'analisi della documentazione trasmessa e la ricognizione dei documenti comunicati dalle strutture nell'ambito dei processi di rendicontazione della performance organizzativa.

Il presente documento espone di seguito, in modo sintetico, il risultato dell'attività che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha svolto attenendosi, in particolare, alle "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance", oggetto della Delibera CiVIT/ANAC n. 6/2012, aggiornata il 4 luglio 2013, nonché alla Linea Guida n° 3 del novembre 2018 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficiò per la Valutazione della Performance.

Le attività hanno dunque tenuto in considerazione i tre ambiti di validazione definiti nella richiamata disciplina:

- la **conformità** (compliance) della Relazione alle disposizioni del decreto e alle indicazioni contenute nelle Delibere CiVIT/ANAC di riferimento ed alle indicazioni di cui alla Linea Guida n° 3/2019 del DFP;
- la **comprensibilità** della Relazione da valutare in particolare nella prospettiva di cittadini e portatori di interesse e con l'obiettivo di favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati dell'amministrazione;

- **l'attendibilità** dei dati contenuti nella Relazione.

Anche alla luce dei criteri enunciati, l'Organismo Indipendente di Valutazione valida la Relazione sulla performance anno 2019 del Comune di Porto Viro.

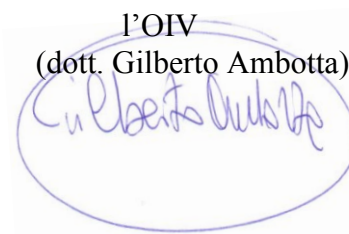
Quanto sopra per gli effetti conseguenti relativi all'erogazione dei premi di risultato per il personale dipendente ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs 150/2009 e ss.mm.ii.

Una sintesi dei lavori di validazione e delle valutazioni poste alla base di tale decisione è riportata nella relazione allegata.

Si invita il Comune di Porto Viro a pubblicare, ai sensi del D.Lgs. n.150/2009 e del D.Lgs. n.33/2013, la Relazione sulla performance 2019 e il presente atto di validazione sul proprio sito istituzionale nella sezione denominata "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" per assicurarne la visibilità, riservandosi di verificare la corretta attuazione di tale adempimento.

li, 20 novembre 2020

l'OIV  
(dott. Gilberto Ambotta)



## RELAZIONE DI SINTESI

(allegata al documento di validazione della Relazione sulla Performance 2019)

### 1. Premessa

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Porto Viro ha analizzato ai fini della validazione, previa analisi del metodo utilizzato per il governo del ciclo della performance, la Relazione sulla performance 2019, costruita dal Segretario Generale, anche sulla base dei dati dichiarati dalle strutture dell'ente competenti per materia.

La validazione costituisce:

- ✓ l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione;
- ✓ momento di completamento del ciclo della performance, propedeutico alla valutazione e alla distribuzione della premialità;
- ✓ strumento di supporto all'Amministrazione nel favorire un percorso di miglioramento del ciclo della performance.

Per giungere alla validazione della Relazione, l'OIV:

- ✓ ha analizzato la Relazione stessa;
- ✓ si è confrontato nel corso dello sviluppo del Ciclo della Performance 2019 con i referenti dell'ente sullo stato di attuazione dei risultati previsti per l'esercizio considerato ed i cui contenuti sono riportati nella Relazione.

Di seguito si presenta una sintesi delle modalità e degli esiti del percorso di validazione svolto sulla Relazione 2019.

### 2. Riferimenti per la verifica e validazione della Relazione sulla Performance 2019

Come indicato dalla Linea Guida n° 3/2018 a cura del Dipartimento della Funzione Pubblica (Capitolo 4 "La validazione della Relazione), il Nucleo di Valutazione ha tenuto conto dei seguenti riferimenti per la verifica dei contenuti della Relazione sulla Performance:

- a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della Performance relativo all'anno di riferimento;
- b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione;
- c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano;
- d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza;
- e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori;
- f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate);
- g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, con indicazione della relativa motivazione;

- h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;
- i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP;
- j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);
- k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc.).

### 3. **Contenuti della Relazione sulla performance 2019**

La Relazione prende avvio dando la definizione e chiarendo la finalità della Relazione sulla performance, intesa quale atto conclusivo del ciclo della *performance*.

Il documento si articola nel modo seguente:

#### 1. **PREMESSA NORMATIVA**

#### 2. **IL CICLO DELLA PERFORMANCE**

#### 3. **LA RELAZIONE**

Quanto sopra è confermato dalle indicazioni metodologiche della CIVIT / ANAC ed in particolare:

- 1) la delibera n. 89/2010 che precisa che *“la misurazione della performance organizzativa è presupposto indispensabile per una compiuta valutazione della performance individuale;*
- 2) la delibera n. 104/2010 che stabilisce che i Sistemi di misurazione e valutazione adottati dagli Enti devono *“evidenziare l’importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell’Amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza”;*
- 3) la delibera n. 114/2010 che prevede, tra i requisiti minimi della valutazione individuale, la *performance* organizzativa e che gli obiettivi organizzativi debbano comprendere *“indicatori legati ai risultati complessivi”*. La medesima delibera identifica in modo dettagliato i requisiti minimi della misurazione della *performance* organizzativa, tra i quali definizione degli obiettivi strategici e operativi e delle modalità attraverso le quali si arriva ad una loro definizione;

4) la delibera n. 23/2013 che affida all’O.I.V., nell’ambito del monitoraggio sull’assegnazione annuale degli obiettivi organizzativi e individuali, la verifica *“dell’adeguatezza delle modalità di assegnazione degli obiettivi e la coerenza con le disposizioni del Sistema”*.

A tale concezione olistica della valutazione si associa **l’utilizzo costante di sistemi di misurazione multidimensionali** atti a supportare i percorsi valutativi dal punto di vista quantitativo. Sistema di misurazione gestito anche in modo accentrato dall’ufficio economico finanziario, al fine di garantire la qualità e l’attendibilità di molte delle risultanze quantitative rilevate dall’ente.

Gli indicatori di efficacia rappresentano la gran parte degli indicatori utilizzati dal PEG per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi. Tali indicatori si prestano a costituire una buona base per misurare il raggiungimento degli obiettivi, ma non rilevano se essi sono stati conseguiti con criteri di risparmio, efficientamento, tempestività.

**L’enfasi data sui ruoli degli attori organizzativi** dimostra inoltre come, accanto ad un sistema documentale sufficientemente solido, si dia centralità ai **percorsi organizzativi** a supporto della sua

attuazione. Tali percorsi trovano esplicitazione in fase di programmazione, nel corso dell'esercizio e nel momento della misurazione e della valutazione.

#### **4. Suggerimenti del Organismo Indipendente di Valutazione**

Al fine del miglioramento continuo della qualità della Relazione sulla Performance, l'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Porto Viro esprime i seguenti suggerimenti:

- valorizzare la prospettiva della valutazione della performance organizzativa da parte dei cittadini e degli altri stakeholder come indicato dall'art. 19-bis del D.Lgs 150/2009;
- evidenziare nel Piano della performance e nella relativa Relazione l'albero della performance e quindi la "filiera" obiettivi strategici, operativi ed esecutivi, raccordandola sempre meglio con gli indicatori già oggi presenti e di strutturare i sistemi di reporting in modo correlato a tale alberatura;
- procedere tempestivamente all'introduzione di un controllo di gestione sistematico, come tra l'altro avviato.

In conclusione, l'Organismo Indipendente di Valutazione ritiene che sussistano tutte le condizioni necessarie per la validazione della Relazione della Performance anno 2019, invitando per il futuro l'Ente a rispettare i tempi previsti dalla normativa per l'approvazione del piano delle performance.

L'OIV  
(dott. Gilberto Ambotta)

