



COMUNE DI CODIGORO

(Provincia di Ferrara)

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE MONOCRATICO

1 agosto 2022

L'Organismo indipendente di valutazione monocratico (OIV)¹ esamina in data odierna, ai fini della sua validazione², la Relazione sulla Performance relativa all'anno 2021 del Comune di Codigoro.

La Relazione sulla Performance prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse, (stakeholder) interni ed esterni, la rendicontazione sulla gestione del ciclo della performance, inteso come processo dinamico che si sviluppa attraverso le seguenti fasi: pianificazione strategica, programmazione operativa e definizione degli obiettivi e degli indicatori, monitoraggio, misurazione dei risultati ottenuti e, infine, valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale.

La Relazione sulla Performance relativa all'anno 2021 è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 89 del 22/06/2022 e inviata a questo OIV in data 13/07/2022, integrata dalle risultanze dell'attività di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dipendente da parte dei rispettivi dirigenti.

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base dei criteri indicati nel documento allegato alla presente (allegato 1) e, dopo aver analizzato e verificato tutte le informazioni contenute nella Relazione, prende atto che, all'interno della stessa, sono stati trattati tutti gli argomenti previsti dalle linee guida della normativa di riferimento, ivi compreso il consuntivo degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Tutto ciò premesso, l'OIV valida la Relazione sulla performance 2021 del Comune di Codigoro e, unitamente alla Relazione, ne chiede la pubblicazione sul sito web dell'Ente nell'apposita sezione situata all'interno dell'Amministrazione Trasparente.

L'OIV
Dott. Graziano Pesaresi
(firmato digitalmente)

Allegato 1: Documento di accompagnamento alla Validazione della Relazione sulla performance anno 2021

¹ OIV nominato nella persona del Dott. Graziano Pesaresi con decreto n. 1 del 29/01/2020 del Sindaco del Comune di Codigoro (capofila per la gestione in forma associata dell'OIV tra i Comuni di Codigoro, Mesola e Jolanda di Savoia).

² D. Lgs. n. 150/2009 art. 14, comma 4, lett. c).



COMUNE DI CODIGORO
(Provincia di Ferrara)

**Documento di accompagnamento
alla Validazione della Relazione sulla performance anno 2021
(a cura dell'OIV)**

Premessa

Il presente documento descrive le modalità e le motivazioni attraverso cui l'OIV ha proceduto alla validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2021 del Comune di Codigoro, secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera c) del d.lgs. 150/2009 e dalle Linee guida sulla relazione della performance approvate dal Dipartimento della Funzione pubblica (LG n. 3 del novembre 2018).

La Relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, che prevede al comma 1, lett. b) la redazione della Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Più specificamente l'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dall'art. 11, comma 1, lett. c), sub 3) del D. Lgs. n. 74/2017, riguardante i compiti dell'OIV, stabilisce che l'Organismo possa validare la Relazione sulla performance "a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali".

Inoltre, ai sensi del comma 4-bis dell'art. 14 del medesimo decreto legislativo, l'OIV deve tener conto, ove presenti delle risultanze "delle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi rivolti". Tale aspetto è anche richiamato dall'art. 19-bis del medesimo decreto.

Le Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica evidenziano innanzitutto che la validazione della Relazione deve essere intesa come "validazione" dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono rendicontati i risultati organizzativi riportati nella Relazione.

Il Ciclo della performance anno 2021

Preliminarmente l'OIV prende atto che il ciclo della performance per l'anno 2021 si è sviluppato nel rispetto delle fasi e dei documenti previsti dalla normativa ed in coerenza con il vigente Sistema di misurazione e valutazione¹. A tal fine si evidenzia che:

¹ Sistema di misurazione e valutazione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n 257 del 21.12.2011 successivamente integrato e modificato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 57 del 27/05/2014.

- 1) con deliberazione n. 14 del 30/03/2021 il Consiglio Comunale ha approvato il documento unico di programmazione (DUP) 2021/2023;
- 2) con deliberazione del Consiglio comunale n. 20 del 30/03/2021, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2021 ed il Bilancio Pluriennale 2021/2023;
- 3) con deliberazione della Giunta comunale n. 41 del 19/04/2021, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il P.E.G. per l'esercizio finanziario 2021 e pluriennale 2021/2023 limitatamente all'assegnazione delle risorse finanziarie;
- 4) con deliberazione della giunta comunale nr. 46 del 07/04/2021 si è provveduto all'approvazione del piano esecutivo di gestione, piano degli obiettivi, piano della performance e POLA 2021/2023, successivamente aggiornata con deliberazione di giunta comunale nr. 170 del 29/12/2021;
- 5) con la deliberazione di Consiglio Comunale nr. 30 del 26/06/2022 si è provveduto all'approvazione dello schema di rendiconto di gestione 2021.

La Giunta comunale, con propria deliberazione n. 89 del 22/06/2022, ha approvato la Relazione sulla performance per l'anno 2021. La Relazione contiene il consuntivo degli obiettivi di performance organizzativa dichiarato dai dirigenti in relazione agli obiettivi preventivamente assegnati ai settori di propria competenza.

In data 13/07/2022 la Relazione è stata inviata a questo OIV che ha proceduto alla sua verifica con particolare riguardo allo stato di realizzazione degli obiettivi dichiarati dai dirigenti, compresi quelli legati alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, al fine di verificare quanto previsto dall'art. 1, comma 8- bis, della Legge n.190/2012 ².

Criteri di verifica per la validazione della Relazione

Sulla base delle Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, la validazione viene effettuata sulla base dei seguenti criteri:

- 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 complessiva 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, prime tra tutte il controllo di gestione);

² L'Organismo indipendente di valutazione verifica, anche ai fini della validazione della Relazione sulla performance, che i piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Esso verifica i contenuti della Relazione di cui al comma 14 in rapporto agli obiettivi inerenti alla prevenzione della corruzione e alla trasparenza.

- 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.).

Con riferimento ai citati criteri di validazione l'OIV ha verificato quanto segue:

CRITERI DI VALIDAZIONE PREVISTI (Circolare 3/2018 DFP)	ESITO DELLA VERIFICA COMPIUTA DALL'OIV
a) coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento	A seguito del confronto fra gli obiettivi attribuiti con il Piano della performance e quanto consuntivato dai dirigenti e approvato dall'Ente nella Relazione sulla performance, si evidenzia una rendicontazione sostanzialmente qualitativa dei risultati conseguiti. Esito verifica: positivo
b) coerenza fra la valutazione della performance organizzativa complessiva effettuata dall'OIV e le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate dall'amministrazione nella Relazione	La valutazione della performance organizzativa è riportata a pag. 17 della Relazione ed è pari al 100%. I dati e le valutazioni utilizzate non sono pienamente coincidenti con le risultanze dell'OIV effettuate in sede di verifica della performance individuale dei dirigenti. Ci sono due obiettivi relativi al Settore amministrativo – Servizio Polizia Locale che l'OIV ritiene non siano stati completamente realizzati. Esito della verifica: non completamente positivo.
c) presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel Piano	La Relazione sulla performance contiene una rendicontazione di tutti gli obiettivi operativi annuali collegati agli obiettivi strategici. Esito della verifica: positivo.
d) verifica che nella misurazione e valutazione delle performance si sia tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza	Il Piano prevedeva due obiettivi trasversali di cui uno relativo alla prevenzione della corruzione e un altro finalizzato ad assicurare il tempestivo aggiornamento dei dati relativi ai settori dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" nel rispetto dei tempi previsti dal programma triennale per la trasparenza 2021/2023. Gli obiettivi sono stati puntualmente rendicontati nella Relazione sulle performance. Esito della verifica: positivo.
e) verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori	Gli indicatori di risultato sono poco utilizzati; quando presenti, misurano il grado di raggiungimento dell'obiettivo prevalentemente sotto il profilo della sua realizzazione o non realizzazione. Come già evidenziato nelle <i>Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni</i> relative al 2019 e al 2020, occorre un maggiore utilizzo di indicatori atti a misurare la performance anche in termini di efficienza, di efficacia e di qualità. Al riguardo si invita a rivedere il Sistema di misurazione e valutazione della performance anche sulla base della proposta inoltrata all'Ente dall'OIV con email del 9/01/2022. Esito della verifica: non positivo.
f) affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non autodichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione)	Gli indicatori associati agli obiettivi sono consuntivati con riferimento a rapporti, documenti, atti prodotti entro il termine previsto. I dati, i documenti e le informazioni sono dichiarati dai responsabili e conservati dalle rispettive strutture. Un significativo numero di obiettivi è consuntivato mediante la descrizione delle attività svolte e non sulla base di indicatori di risultato. Esito della verifica: non positivo.

g) effettiva evidenziazione, per tutti gli obiettivi e rispettivi indicatori, degli eventuali scostamenti riscontrati fra risultati programmati e risultati effettivamente conseguiti, conindicazione della relativa motivazione	La formulazione non sempre puntuale degli obiettivi in termini di performance attese e la scarsa presenza di indicatori oggettivi e misurabili non consente una oggettiva rilevazione degli scostamenti. Esito della verifica: non positivo.
h) adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritto nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano;	non risultano obiettivi al di fuori del Piano
i) conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP	<u>D. Lgs. 150/2009, art. 10, comma 1, lettera b) La Relazione deve evidenziare “a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato”.</u> Tutti i risultati raggiunti sono stati rendicontati in conformità al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente. Al cap. 2.2.3, pag. 10, della Relazione è presente il prospetto relativo al bilancio di genere. <u>D. Lgs. 150/2009, art. 14, comma 4-bis e Art. 19-bis Occorre tener contodelle “valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini degli altri utenti finali”.</u> Tale aspetto non è ancora stato implementato nel Sistema di misurazione e valutazione della performance <u>D. Lgs. 150/2009, art. 14, comma 4, lettera c) La Relazione deve essere “redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini eagli altri utenti finali”.</u> La relazione ha una dimensione complessiva di 67 pagine di cui 22 dedicate alla Relazione e 45 dedicate al consuntivo degli obiettivi. La lettura è agevole e si effettua in circa 40 minuti. <u>D. Lgs. 150/2009, art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall’organo di indirizzo politico-amministrativo diciascuna amministrazione “in collaborazione con i vertici dell'amministrazione”</u> La relazione è stata approvata dalla Giunta comunale, predisposta dal Segretario Generale con il supporto dei Dirigenti e dei responsabili dei servizi dell’Ente, con riferimento agli obiettivi programmati nell’ambito del Piano della performance e agli indicatori in esso contenuti <u>D. Lgs. 150/2009, art. 16, comma 1 Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performanceorganizzativa e individuale sono inserite nella relazione sulla performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c).</u> Nessuna variazione di obiettivi in corso di esercizio In conclusione, l’analisi di conformità della Relazione ai contenuti delle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato esito non completamente positivo.
j) sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.);	La relazione ha una dimensione complessiva di 67 pagine di cui 22 dedicate alla Relazione e 45 dedicate al consuntivo degli obiettivi. La lettura è agevole e si effettua in circa 40 minuti. La relazione è corredata da tabelle che ne sintetizzano adeguatamente i contenuti. L’esito della verifica è positivo.
k) chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche,)	Sono presenti tavole di sintesi, prospetti di sintesi dei risultati che facilitano la comprensione dei concetti. Il linguaggio è appropriato. L’esito della verifica è pertanto positivo.

l) presenza indice, pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, etc...	L'indice è presente. I riferimenti normativi sono pochi ed essenziali. Non ci sono rinvii ad altri documenti e allegati ad eccezione del consuntivo degli obiettivi 2020 che pur essendo un documento separato dalla Relazione ne fa parte integrante. L'esito della verifica è positivo.
---	--

Conclusioni

Preso atto degli esiti delle verifiche, il processo di validazione si conclude con la “validazione della Relazione”, non essendo state riscontrate significative criticità sulla Relazione sulla performance.

L'OIV raccomanda all'Ente di migliorare le modalità di gestione del ciclo della performance, soprattutto nella fase di programmazione e definizione degli obiettivi e degli indicatori di risultato, in coerenza con le prescrizioni normative, le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e con quanto già segnalato dallo stesso OIV nelle *Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni* per gli anni 2019 e 2020.

Si invita l'Ente ad adeguare il Sistema di misurazione e valutazione della performance per l'anno 2023, a partire dalla proposta predisposta dall'OIV e inoltrata all'Ente in data 9 gennaio 2022.