



Unione dei Comuni
Valli e Delizie
Argenta – Ostellato – Portomaggiore
Provincia di Ferrara
**Organismo Indipendente di Valutazione per
l'Unione e i Comuni di Argenta
Ostellato e Portomaggiore**

Alla Giunta e al Segretario Generale
Del Comune di Ostellato

Documento di validazione della Relazione sulla performance e Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione del Comune di Ostellato anno 2018

Con provvedimento del Presidente dell'Unione Valli e Delizie n. 4 del 20/12/2016 il Dott. Alberto SCHEDEA è stato nominato quale Organismo monocratico Indipendente di Valutazione (OIV) gestito in forma associata tra il Comune di Argenta, il Comune di Portomaggiore, il Comune di Ostellato e l'Unione dei Comuni Valli e Delizie (convenzione S.P. n. 8/2013 integrata con S.P.35/2015) per un periodo di 3 anni dal 30/01/2017 al 29/01/2020.

Validazione della Performance

A. L'Organismo Indipendente di Valutazione in relazione al Comune di Ostellato, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, ha preso in esame la *Relazione sulla performance 2018* approvata con la deliberazione G.C. n. 97 del 21.10.2019 e trasmessa dal servizio risorse Umane in data 25.10.2019.

B. L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

- Il monitoraggio sul Piano della *performance* e sul Programma triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Le Relazioni sul funzionamento complessivo del sistema di prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- Le indicazioni ed i rilievi effettuati dal Segretario Generale e dal Servizio Risorse Umane.

La relazione per l'anno 2018 si compone di 4 parti:

1. Analisi funzionamento del sistema di misurazione e valutazione delle performance;
2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti;
3. Trasparenza e integrità e collegamento con la performance;
4. Lo stato di attuazione della prevenzione e repressione della corruzione e dell'illegalità (legge 190/2012).

Complessivamente, questo OIV, tenuto conto del processo di misurazione e delle valutazioni attribuite al personale ritiene la valutazione conforme alla normativa tenuto conto delle seguenti indicazioni:

- Rimarca la necessità di dare piena attuazione alla differenziazione delle valutazioni dei dipendenti, che risulta in taluni casi poco significativa. In particolare raccomanda alle figure

apicali dell'ente di utilizzare tutti i fattori e criteri introdotti con il nuovo sistema di valutazione unico per Unione e Comuni dell'Unione recentemente approvato per attuare i principi di differenziazione previste dalle norme.

- Sollecita la necessità di implementare iniziative volte alla rilevazione delle valutazioni dei cittadini o degli altri utenti finali per le attività e i servizi a loro rivolti, elementi resi necessari dal citato D.Lgs. 74/2017.
- In merito al punto precedente infatti l'OIV ritiene che molte parti della Relazione siano chiare e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali così come stabilito dall'articolo 14, comma 4, lettera c), Decreto 150/2009. Altre parti, complesse, in quanto i sistemi e le norme sono complesse, richiederebbero uno sforzo di sintesi anche attraverso quadri riassuntivi e grafici.
- Non si fa menzione dell'operato del Comitato Unico di Garanzia (Unico per Unione Valli e Delizie e i Comuni dell'Unione) seppur operativo all'interno degli enti;

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla *performance*.

Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione

L'OIV ai sensi dell'art. 14 del d. lgs. 150/2009 (Relazione sul funzionamento del Sistema di Valutazione) evidenzia che nel periodo in esame è stata svolta un'attività di analisi che ha portato nel 2019 all'approvazione del nuovo regolamento unico per la definizione, misurazione e valutazione della performance per l'Unione Valli e Delizie ed i Comuni di Argenta Ostellato e Portomaggiore (Comune di Ostellato con Delibera di Giunta n. 49 del 16.05.2019) adeguato al D.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii nonché al nuovo CCNL 21/5/2018.

INDICAZIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO

Ovviamente, proprio per garantire la sua efficacia, efficienza e qualità, questa è anche l'occasione per proporre dei cambiamenti o per continuare a sensibilizzare su profili di rilievo del Sistema. Seguono pertanto alcuni rilievi e proposte.

- E' necessario, come già espresso, utilizzare pienamente tutti i criteri e fattori presenti nel nuovo sistema per attuare una reale differenziazione delle valutazioni dei dipendenti.
- Formulazione Obiettivi: il presente OIV si è spesso soffermato, anche negli anni passati, su tale profilo, perchè ritiene che esso sia fase fondante dell'iter valutativo. Anche quest'anno sensibilizza gli attori del Sistema a procedere, con grande cura, nella sotto-fase di definizione degli obiettivi in modo da rendere gli obiettivi stessi, adeguatamente e costantemente, "performanti". Pertanto, invita, l'ente (fermo restando la loro piena discrezionalità sul contenuto degli obiettivi) a prestare grande attenzione su:
 - definizione univoca del contenuto degli obiettivi in sede di formulazione degli stessi;
 - individuazione attenta e univoca di congrue azioni di risultato;
 - formulazione attenta e congrua di indicatori relativi ai risultati attesi (e/o alle azioni di realizzazione).
- Massima attenzione deve essere prestata anche in fase di rendicontazione per cui tutti gli attori, Dirigenti, Servizio Risorse Umane, Segretario, rafforzino le cure per contribuire, adeguatamente, alla fase di istruttoria valutativa dell'OIV.

29 ottobre 2019

Firma

Alberto Scheda

