

DOCUMENTO DI VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2018

L'organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Comune di Ragusa,

VISTI

- l'art. 10, comma 1, lett. b), d. lgs. n. 150/2009, come modificato dal d. lgs. n. 74/2017, che prevede l'adozione da parte dell'organo di indirizzo politico-amministrativo delle p.a. della Relazione sulla *performance* individuale e organizzativa, nonché dell'art. 10, comma 1-*bis*, che stabilisce altresì che, per gli enti locali, la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'art. 227 Tuel;
- l'art. 14, comma 4, lett. c), d. lgs. n. 150/2009, come modificato dal d. lgs. n. 74/2017, che rimette all'OIV la competenza a validare la Relazione sulla Performance, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini agli altri utenti finali, assicurandone la visibilità tramite la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;
- l'art. 14, comma 6, d. lgs. n. 150/2009, alla cui stregua tale validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di premialità di cui al Titolo III d. lgs. n. 150/2009;
- le Delibere CIVIT nn. 5 e 6/2012, rispettivamente in materia di direttive sulla redazione della Relazione sulla Performance e sulla Validazione da parte dell'OIV;
- le Linee guida per la Relazione annuale sulla Performance della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, pubblicate nel novembre 2018;
- nonché le disposizioni del ROUS del Comune di Ragusa pertinenti all'oggetto del presente Documento;

CONSIDERATO

- che con Determinazione sindacale n. 15 del 18 febbraio 2020, il Comune di Ragusa ha adottato la "Relazione definitiva sulla Performance anno 2018", costituente parte integrante della richiamata Determinazione sindacale;
- che tale Relazione è stata presa in esame dall'OIV del Comune di Ragusa, il quale ritiene di considerare come parte integrante della Relazione medesima i documenti ivi richiamati *per relationem*;

RITIENE

- che dalla Relazione si desume quanto segue:
 - 1) enunciazione dei principi, dei dati normativi di riferimento e del metodo applicato nello sviluppo e rendicontazione del complessivo ciclo della valutazione;
 - 2) sostanziale coerenza fra i contenuti del Piano della Performance 2018 e i contenuti della Relazione;
 - 3) sostanziale coerenza fra la Performance "attesa" (individuale e organizzativa) e la valutazione operata dall'OIV;
 - 4) richiamo nella Relazione agli obblighi in materia di trasparenza e di contrasto e prevenzione della corruzione;
 - 5) richiamo nella Relazione ai dati utilizzati per la sua compilazione, con particolare riferimento alle risultanze del "Sistema del controllo di gestione" e alle valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini e degli utenti;
 - 6) richiamo ai documenti fondamentali per l'attuazione del ciclo della performance, con particolare riferimento al DUP e al Piano della Performance, nonché, *per relationem*, agli "obiettivi" e ai rispettivi indicatori, così come agli scostamenti realizzatisi in corso d'anno;



7) tendenziale conformità agli obiettivi indicati dal legislatore di “sinteticità” e “chiarezza” della Relazione.

Tutto ciò premesso, l’Organismo Indipendente di Valutazione

VALIDA

la “Relazione definitiva sulla performance anno 2018”.

L’OIV tuttavia rileva la persistenza di talune criticità, tali da non inficiare il processo di validazione, ma comunque meritevoli di segnalazione, anche ai sensi di quanto disposto dall’art. 14, comma 4, lett. a), d. lgs. n. 150/2009, nel testo modificato dal d. lgs. n. 74/2017.

In particolare l’OIV evidenzia i seguenti fattori di criticità:

- 1) esigenza di ridurre il ritardo nell’adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione, al fine di “contenere” gli effetti di sfasatura temporale del ciclo, anche ai fini della validazione finale;
- 2) necessità di tradurre concretamente in obiettivi operativi le attività strategiche ai sensi della normativa vigente (in particolare: in tema di trasparenza, anticorruzione);
- 3) migliorare la qualità degli obiettivi di *performance*, eliminando quelli poco o per nulla sfidanti, aumentando al contempo il carattere trasversale e sinergico degli stessi, anche al fine di evitare che, come accaduto in occasione della Valutazione performance 2018, l’OIV si veda costretto a procedere alla “sterilizzazione” di taluni obiettivi in quanto del tutto ordinari;
- 4) attuare il coordinamento preventivo con questo Organismo ai fini di una puntuale e corretta impostazione degli obiettivi alla luce dei principi e dei parametri sopra descritti.

Ragusa, 23 luglio 2020

Prof. Avv. Antonio Barone

Prof. Giancarlo Ricci

Dott.ssa Carolina Ferro

