



O.I.V. UNIONE MONTANA DEI COMUNI DELLA VALTIBERINA TOSCANA

ANGHIARI – BADIA TEDALDA – CAPRESE MICHELANGELO – MONTERCHI –
SANSEPOLCRO – SESTINO

Documento di validazione della Relazione sulla Performance

L'Organismo Indipendente di Valutazione monocratico dell'Unione Montana dei Comuni della Valtiberina Toscana, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c, del D.Lgs n.150/2009 e successive modifiche e integrazioni, ha preso in esame la Relazione sulla Performance per l'anno 2019.

Detta relazione si compone dei seguenti documenti:

- 1 - Metodologia di valutazione della performance;
- 2 - Sistema relativo alle schede di valutazione della performance della dirigenza ed alle schede di valutazione dell'apporto individuale dei dipendenti al conseguimento dei risultati;
- 3 - Quadro dell'analisi delle valutazioni complessive dei dipendenti effettuate dalla dirigenza;
- 4 - Quadro degli obiettivi assegnati alla dirigenza;
- 5 - Relazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) inerente il raggiungimento degli obiettivi dirigenziali;
- 6 - Scheda di valutazione della dirigenza anno 2019 redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

L'OIV ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno effettuare e dei criteri indicati nella Relazione di accompagnamento al presente atto, nel quale sono espresse anche le conclusioni raggiunte con le evidenze a supporto delle stesse su ciascuno dei punti esaminati.

Tutto quanto premesso l'OIV valida la Relazione sulla performance anno 2019 con osservazioni, l'O.I.V. avrà cura di verificare che l'amministrazione abbia adeguatamente recepito le suddette osservazioni in occasione del successivo ciclo della performance..

23/08/2020

L' OIV Monocratico
Prof. Dott. Antonello Inglese

Relazione di accompagnamento al documento di validazione della Relazione sulla performance

Anno 2019

Indice

PREMESSA

- 1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI**
- 2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE**
- 3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE**
- 4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO**
- 5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE**

PREMESSA

Il presente documento redatto ai sensi dell'art.14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. N. 150/20109 e s.m.i. e secondo le linee guida ministeriali n. 3/2018 per la Relazione annuale sulla Performance, costituisce atto formale di questo Organismo Indipendente di Valutazione, in seguito (OIV), e parte integrante del documento di validazione della relazione sulla performance per l'anno 2019 dell'Unione dei Comuni della Valtiberina, atto che comunque dovrà essere approvato formalmente dagli Organi dell'Unione, trasmesso a questo OIV in data 21/08/2020 con mail, dal responsabile Ufficio Personale Dott. Gianni Vergni.

Detta validazione sancisce la conclusione dell'intero ciclo di gestione della performance e rappresenta l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance, predisposta dall'organo di indirizzo politico amministrativo dell'ente, ai sensi dell'art.15, comma 2, lett.b del D.Lgs n.150/2009.

1. FINALITÀ, STRUTTURA E CONTENUTI

Il presente documento ha lo scopo di descrivere le modalità, i criteri di svolgimento e le risultanze della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'anno 2019, effettuata da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

In particolare, nei paragrafi seguenti, sono descritti:

- a. i criteri utilizzati per la validazione della Relazione sulla performance,
- b. il metodo utilizzato per la verifica dei suddetti criteri,
- c. le conclusioni raggiunte per ognuno dei criteri, nonché le evidenze a supporto delle conclusioni raggiunte.

2. CRITERI PER LA VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE

La relazione sulla performance è l'atto conclusivo del ciclo della performance definito dall'art. 10 comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, il quale prevede che entro il 30 giugno sia redatta e pubblicata la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'OIV, che evidenzia, 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 realizzato.

Più specificamente l'art. 14, comma 4 e comma 4-bis, del D.Lgs. n. 150/2009, riguardanti 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”*, tenendo 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”*.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica ha prodotto specifiche indicazioni in merito alla procedura di validazione emanando le Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n. 3/2018 che sostituiscono, per i ministeri, le precedenti delibere della CiVIT n. 5/2012 e n. 6/2012, ivi comprese le modalità procedurali di validazione.

Resta fermo che gli indirizzi metodologici e le indicazioni di carattere generale sono applicabili anche alle altre amministrazioni dello Stato, che potranno adeguarvisi in sede di predisposizione e validazione delle rispettive Relazioni.

Le predette Linee Guida individuano precisi criteri che devono essere oggetto di analisi ai fini della validazione della Relazione, la quale è intesa come “validazione” dell'intero processo di misurazione e valutazione attraverso il quale sono stati rendicontati i risultati organizzativi e individuali riportati nella Relazione.

Essa non può, quindi, essere considerata una “certificazione” puntuale della veridicità dei dati concernenti i singoli risultati ottenuti dall'amministrazione.

In particolare le linee guida individuano i seguenti criteri, che devono essere oggetto di analisi ai fini della validazione dell'OIV:

- 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 auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione);
- 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 dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc).

L'OIV, ai fini della validazione della relazione della performance 2019 della Unione Montane dei Comuni della Valtiberina ha proceduto in stretto riferimento ai suddetti criteri, tenendo conto dei principi di indipendenza ed imparzialità, delle buone prassi e del principio di economicità nello sviluppo dell'attività di controllo.

La validazione della relazione sulla performance ha riguardato sostanzialmente tre ambiti:

- 1) **Conformità** (*compliance*) della relazione alle disposizioni richiamate dalla norma di riferimento (linee guida per la Relazione annuale sulla Performance relative alla struttura e alla modalità di redazione del documento);
- 2) **Attendibilità** dei dati e delle informazioni contenuti nella Relazione;
- 3) **Comprensibilità** della Relazione stessa secondo quanto richiamato dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs 150/2009, anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale sulle attività e i risultati dell'amministrazione.

Il processo di validazione è stato condotto con l'ausilio del Responsabile P.O. Dott. Gianni Vergni responsabile Risorse Umane, che assolve alle funzioni ed ai compiti della Struttura Tecnica Permanente, la quale ha fornito i dati, le informazioni e le evidenze documentali a supporto, conservate agli atti dell'Amministrazione stessa.

3. METODI PER LA VERIFICA DEI CRITERI DI VALIDAZIONE

La validazione della Relazione è il risultato di un articolato **PROCESSO DI VALIDAZIONE** che ha coinvolto diversi **SOGGETTI** ed, in particolare:

- i dirigenti e/o Responsabili di P.O., con riferimento alle unità organizzative di propria competenza (Centri di responsabilità), hanno misurato la performance nonché fornito tutti i dati per le verifiche dell'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4-ter del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso appositi report, agli atti dell'ufficio di supporto;
- il responsabile P.O. Risorse Umane ha coordinato le attività volte alla predisposizione della Relazione sulla performance e, tempestivamente, ha trasmesso al componente dell'OIV la bozza di Relazione, via posta elettronica, in data 21/08/2020;
- l'OIV, ha esaminato la bozza di relazione sulla performance ed ha effettuato ulteriori analisi e verifiche in separata sede, mentre la Struttura Risorse Umane ha supportato l'OIV nell'acquisizione di tutte le informazioni necessarie alla verifica (elementi probativi). Il processo di validazione si è sviluppato attraverso le fasi di attività descritte nella presente relazione;
- il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, Dott.ssa Marida Brogialdi, ha fornito elementi valutativi al fine di verificare quanto disposto dall'art. 1, comma 8-bis, della Legge n.190/2012, sia con contatti telefonici intercorsi, che attraverso un confronto diretto avvenuto nella riunione del 20/07/2020 via Skipe in modalità remota videoconferenza;
- Ulteriori elementi di valutazione sono stati approfonditi mediante visione e/o acquisizione diretta della documentazione presente nel portale della Unione Montane dei

Comuni della Valtiberina, sezione Amministrazione Trasparente, soprattutto per delineare il nuovo Piano Triennale delle Performance dell'Ente, implementato con le nuove disposizioni intervenute in merito alla partecipazione dei cittadini utenti e all'integrazione delle norme relative alla privacy introdotte dal GDPR 679/2016;

- L'organo di gestione ha approvato il piano della performance per l'anno 2019 del 20/05/2019 con propria deliberazione di Giunta n. 33.
- l'OIV ha ricevuto tramite mail, con nota trasmessa a mezzo Mail del 15/07/2020 la deliberazione di Giunta Comunale del 20/05/2020 n.33 unitamente all'allegata Relazione finale sulla performance anno 2019, contenente gli elementi necessari e sulla base della metodologia definita nel presente documento e coerentemente alle indicazioni contenute nelle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica, procedendo di conseguenza alla validazione.

Per quanto attiene ai **METODI DI VERIFICA** utilizzati ai fini della validazione della Relazione sulla performance si è proceduto, attraverso:

- verifica diretta degli elementi reali, che consiste nell'accertamento della "sostanza" rappresentata dagli elementi reali oggetto di revisione (nel caso di specie: i dati di performance riportati nella Relazione sulla performance (documenti allegati), peraltro già oggetto di analisi in sede di valutazione delle performance organizzative e individuale dei dirigenti e Posizioni Organizzative), e che si attua attraverso la constatazione personale del componente OIV, la conferma diretta da parte di terzi o la conferma per mezzo di riscontri differiti;
- analisi documentali, che si basano sulla consultazione della documentazione al fine di evidenziare eventuali errori o incongruenze;
- analisi comparative, che si attuano attraverso comparazioni spazio-temporali sui dati di uno stesso documento o di documenti diversi ma collegati.
- Confronto diretto (colloquio) con i responsabili di P.O. presenti nell'incontro del 20/07/2020 via Skipe in modalità remota videoconferenza.

Si precisa che l'OIV ha preso atto del percorso istruttorio e valutativo svolto dalla Unione Montana dei Comuni della Valtiberina e ha proceduto con la verifica, della relazione di rendicontazione degli obiettivi afferenti alla struttura diriferimento (mediante l'analisi delle schede/obiettivo per ciascuna Area, garantendo una verifica puntuale della documentazione probatoria prodotta e dei risultati raggiunti.

Nel corso dell'attività di verifica, sono stati consultati i seguenti documenti:

- a) Il Piano Strutturale Comunale è uno degli *"Atti di governo del territorio"* previsto dalla Legge Regionale n.65 del 10/11/2014. In particolare è lo Strumento della Pianificazione Territoriale di competenza dei Comuni. Con tale atto i Comuni, individuate le risorse "naturali" ed "essenziali" presenti nel proprio territorio, definiscono i principi e le strategie per la loro salvaguardia, il loro sviluppo e la loro valorizzazione, dettando indirizzi e prescrizioni per la pianificazione operativa e di dettaglio, L'Unione Montana dei Comuni Valtiberina Toscana ha attivato l'esercizio della funzione associata per la redazione del Piano Strutturale Intercomunale con Deliberazione di Consiglio n. 21 del 13/07/2018:
- b) Determinazione n. 840 del 31/12/2019 ad oggetto: Risorse contrattazione decentrata Personale non dirigente anno 2019 impegno di spesa;
- c) Determinazione n. 841 del 31/12/2019 ad oggetto: Risorse per la retribuzione di risultato personale Dirigente anno 2019 "Impegno di spesa":
- d) piano della Performance e piano degli obiettivi 2019-2020 (Piano esecutivo di gestione per il periodo 2019/2021);
- e) piano Triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017/2019 adottato con Deliberazione di Giunta n 11 del 31/01/2017;
- f) gli obiettivi assegnati alla Dirigenza per l'anno 2019 con deliberazione di Giunta n. 33 del 22/05/2019, contenente le declinazioni descrittive;
- g) Sistema di Valutazione del Performance con i relativi allegati per la valutazione della performance individuale, organizzativa e strategico di Ente;
- h) Approvazione del bilancio d'esercizio anno 2019
- i) Deliberazione del Consiglio numero 4 del 01/03/2013 ad oggetto: Regolamento dei controlli interni.

Tutta la documentazione utilizzata per la redazione del presente documento è depositata presso l'Area Economico Finanziaria/Personale/Commercio/Entrate e Tributi.

4. CONCLUSIONI RAGGIUNTE ED EVIDENZE A SUPPORTO

Vengono di seguito riportate le conclusioni raggiunte con riferimento ai criteri adottati dall'OIV nell'ambito della procedura di validazione della Relazione sulla performance dell'istituto.

- a) **Coerenza fra contenuti della Relazione e contenuti del Piano della performance relativo all'anno di riferimento:** l'analisi comparativa dei documenti di programmazione dell'ente (Piano triennale della Performance (PEG), obiettivi di Budget,

Progettualità Obiettivi Individuali e Organizzativi) con la Relazione sulla Performance ha fatto emergere una coerenza di contenuti. **Esito della 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:** dagli atti presenti sulla performance si desumono tuttavia gli elementi di valutazione della performance complessiva dell'ente con riferimento agli obiettivi annuali assegnati al dirigente, dalle Linee di programmazione generali PEG e Piano di Performance si evidenzia che tutti gli obiettivi di performance sia strategico di Ente, organizzativa sono stati perseguiti con buone percentuali, anche per gli obiettivi di performance individuali vi è un raggiungimento medio. Con riferimento alle valutazioni di tipo qualitativo effettuate dall'OIV (benessere organizzativo, pari opportunità di genere, valutazione del grado di soddisfazione degli utenti e destinatari dei servizi), esse risultano non coerenti con le linee di indirizzo dettato dal Dipartimento della F.P., si suggerisce di implementare sistemi di rilevazione mediante questionari informatizzati sia per la misurazione del benessere organizzativo che per la Customer Satisfaction della utenza in generale; **Esito della verifica moderatamente positivo.**
- c) **Presenza nella Relazione dei risultati relativi a tutti gli obiettivi (sia di performance organizzativa che individuale) inseriti nel Piano:** il testo della documentazione formante la Relazione sulla performance contiene una rendicontazione puntuale degli obiettivi operativi declinati all'interno delle schede di budget, degli obiettivi presenti nel programma di mandato, degli obiettivi/progetti specifici e degli obiettivi individuali collegati alla produttività strategica. La rendicontazione analitica dei risultati raggiunti collegati agli obiettivi operativi annuali a livello di Centro di responsabilità, agli obiettivi specifici sono rappresentate in prospetti specifici ed analitici inseriti nel testo della documentazione parte integrante della relazione, mancano tuttavia report semplificati e grafici rappresentativi del grado di raggiungimento della performance nei diversi livelli rappresentati. **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:** l'Amministrazione non ha previsto l'assegnazione, ad ogni struttura, di specifici obiettivi operativo denominato "Monitoraggio ed Adeguamento delle Pubblicazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito Web Istituzionale" con precisi indicatori di misurazione. Tali obiettivi non sono stati puntualmente rendicontati e non sono

state previste le misure dal piano. Si segnala che il PTPCT 2018-2020 dell'Unione non ha attribuito particolare attenzione alle attività di monitoraggio e prevenzione di potenziali fenomeni di mala-amministrazione, coerentemente con le linee guida dell'ANAC. Andrebbe implementata la redazione del registro dei rischi, predisposto in base alle risultanze delle attività di audit effettuate, ponderando criteri e modalità attualizzate. Tale iniziativa si potrebbe collocare nell'alveo di un'accrescimento e sensibilizzazione dell'Unione sulla prevenzione della cattiva amministrazione, avviando per il futuro azioni formative e di sensibilizzazioni rivolte a tutti i dipendenti. Mentre per i contenuti nella sezione Amministrazione Trasparente sono sufficientemente presenti e pubblicati nelle relative sottosezioni. **Esito della verifica live-mente positivo**

- e) **Verifica del corretto utilizzo del metodo di calcolo previsto per gli indicatori:** il calcolo degli indicatori secondo la formula stabilita in fase di programmazione avviene, per gli obiettivi numerici, mentre, per gli obiettivi di tipo qualitativo/documentale, in maniera diretta, attraverso la trasmissione della documentazione relativa alla Struttura di supporto che effettua le necessarie verifiche, chiedendo eventuali riscontri agli uffici che dispongono dei dati o delle informazioni dirette. **Esito della verifica positivo.**
- f) **Affidabilità dei dati utilizzati per la compilazione della relazione (con preferenza per fonti esterne certificate o fonti interne non auto-dichiarate, prime tra tutte il controllo di gestione):** gli indicatori associati agli obiettivi operativi non hanno, in generale, un buon livello di affidabilità dei dati perché non gestiti attraverso applicativi che rilevano i flussi informativi, interni ed esterni, riferiti ai diversi tipi di dati raccolti e che si basano, sostanzialmente, su:
- a) relazioni a consuntivo prodotte dal responsabile (rapporti, documenti, atti, ecc)
 - b) fonti informative ufficiali, Report monitoraggio, Report valutazione indicatori di risultato ecc.);
 - c) evidenze documentali prodotte o pubblicate sul portale aziendale
 - d) analisi di *customer satisfaction* (mancanti);
 - e) dati raccolti sulla base di strumenti informatici (contatti del sito, tempi di pagamento, tempi di risposta medi, ecc.)

La struttura di supporto ha riscontrato gli indicatori relativi a tutti gli obiettivi in sede di valutazione della performance organizzativa, l'OIV osserva la necessità di elea-

borare tali indicatori possibilmente con report e riscontri affidabili . **Esito parzialmente positivo.**

- 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:** la Relazione sulla performance 2019 formulata con i documenti allegati riepiloga il “**Livello di raggiungimento degli obiettivi operativi annuali collegati alla retribuzione di risultato ed alla produttività collettiva**”. Individua inoltre per ogni area, il grado di realizzazione a consuntivo di tutti gli obiettivi operativi e rispettivi indicatori assegnati alle singole unità organizzative, in rapporto al valore target prefissato da cui si può dedurre immediatamente un eventuale scostamento rispetto alla performance organizzativa attesa. Il dettaglio dei valori a consuntivo rilevati per ciascun obiettivo e dei rispettivi indicatori è disponibile agli atti della Struttura di Supporto che ha coordinato il percorso di misurazione e valutazione della performance.

L'OIV esprime un giudizio complessivamente positivo, pur invitando l'ente a dare maggiore evidenza delle motivazioni sottostanti agli eventuali scostamenti riscontrati tra risultati conseguiti e programmati.

- h) **Adeguatezza del processo di misurazione e valutazione dei risultati descritti nella Relazione anche con riferimento agli obiettivi non inseriti nel Piano:** premesso che il Piano della Performance dall'Unione Montana dei Comuni della Valtiberina è costituito da diversi documenti programmatici, in linea con la normativa di riferimento (PEG, obiettivi di budget e progetti specifici di valenza strategico programmatica), l'Unione ha optato per un approccio “non selettivo” (v. Linee Guida n. 1/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica). In altri termini, tutti gli obiettivi sono stati inseriti nel Piano/Relazione o nei documenti allegati/correlati. Non essendo dunque “obiettivi non inseriti nel piano”, il criterio in esame non è applicabile. Si segnala che alcune attività non sono state oggetto di formulazione di obiettivi. In particolare, nell'ambito dell'attività del CUG e del benessere organizzativo, di alcune misure/azioni connesse alla prevenzione della corruzione (wistleblowing secondo quanto previsto dall'art. 54 bis del d.lgs. n. 165/2001 così come modificato dalla legge 30 novembre 2017, n. 179) e partecipazione di Customer Satisfaction (soddisfazione dell'Utenza mediante somministrazione di questionari) secondo quanto previsto dalla riforma Madia, sono state, comunque svolte e rendicontate correttamente nel rispetto delle tempistiche istituzionali. **Esito parzialmente positivo.**

- i) **Conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti e alle linee guida del DFP:** la relazione non risulta conforme alle disposizioni normative vigenti e alle Linee Guida n. 3/2018 per la relazione annuale sulla Performance, emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Gli esiti dell'analisi di conformità della Relazione alle disposizioni normative vigenti sono riportati nella seguente Tabella:

Riferimento normativo (D.Lgs. 150/2009)	Evidenze dell'analisi	Esito
<p>Art. 16, comma 1 <i>Le variazioni, verificatesi durante l'esercizio, degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono inserite nella documentazione costituente la relazione della performance e vengono valutate dall'OIV ai fini della validazione di cui all'articolo 14, comma 4, lettera c</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non sono intervenute variazioni degli obiettivi durante l'anno 	Conforme
<p>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 realizzato".</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tutti i risultati raggiunti sono stati adeguatamente rendicontati, sia quelli organizzativi relativi alla diverse strutture sia quelli di performance individuale del personale dirigente e del comparto. Tutto ciò in conformità al SMVP vigente. Gli scostamenti relativi al grado di raggiungimento degli obiettivi operativi sono stati tutti documentati. Non si evince un collegamento tra il piano triennale della performance con la programmazione finanziaria. 	Parzialmente Conforme
<p>Art. 14, comma 4, lettera c) La Relazione deve essere "redatta in forma sintetica,</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La relazione non ha una stesura a se stante e non è stata adottata dall'organo politico dell'Ente, è formulata at- 	Non Conforme

<p><i>chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”.</i></p>	<p>traverso una serie di documenti di difficile comprensione in favore del cittadino utente e degli eventuali stakeholder. Contrariamente andrebbe redatta una relazione ad hoc con una dimensione complessiva di una ventina di pagine (la cui lettura sia effettuata facilmente in una 15ina di minuti), con la presenza di tabelle grafiche rappresentative dei risultati e con linguaggio appropriato e comprensibile.</p>	
<p>Art. 14, comma 4-bis e Art. 19-bis Occorre tener conto delle <i>“valutazioni realizzate con il coinvolgimento dei cittadini o degli altri utenti finali”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> •Non sono state effettuate analisi di Qualità percepita dagli utenti attraverso report di analisi delle segnalazioni ricevute, anche in rapporto agli anni precedenti. I risultati della indagine sono riportati marginalmente nella Relazione. 	<p>Non Conforme</p>
<p>Art. 15, comma 2, lettera b) La Relazione sulla performance è definita dall'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione <i>“in collaborazione con le PO dell'amministrazione”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> •La Relazione non è presente e non risulta approvata dall'Organo di Gestione. Andava contrariamente proposta della Struttura di Supporto che avrebbe dovuto svolgere un'azione di coordinamento nei confronti della Giunta dell'Amministrazione. 	<p>Non Conforme</p>

In conclusione, l'analisi di conformità della Relazione ai contenuti delle Linee Guida n. 3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato esito parzialmente positivo.

- j) **sinteticità della Relazione (lunghezza complessiva, utilizzo di schemi e tabelle, ecc.):** la relazione è complessivamente composta da una serie di documenti non di facile lettura, non appare appropriata in considerazione degli scopi del documento. Non è corredata di grafici e non sono presenti tabelle che ne sintetizzano adeguatamente i contenuti. L'esito della verifica è pertanto parzialmente positivo.

k) **chiarezza e comprensibilità della Relazione (linguaggio, utilizzo di rappresentazioni grafiche, presenza dell'indice, di pochi rinvii ad altri documenti o a riferimenti normativi, ecc):** la relazione non risulta sintetica, chiara e comprensibile, e non è redatta mediante un uso appropriato, anche se priva di grafici presenta numerose tavole e prospetti di sintesi dei risultati, che facilitano la immediata comprensione dei concetti. Il linguaggio non è appropriato in considerazione dei possibili lettori di riferimento (dipendenti di istituzioni pubbliche). L'indice non è presente. I rinvii a riferimenti normativi o ad altri documenti sono molto limitati. L'esito della verifica è pertanto parzialmente positivo.

5. RIEPILOGO DEGLI ESITI E OSSERVAZIONI CONCLUSIVE

Preso atto degli esiti di tutte le verifiche, il processo di validazione si conclude con la “**validazione dei documenti facente parte integrante della Relazione**” (terza opzione prevista dalle Linee Guida n.3/2018 del Dipartimento della Funzione Pubblica), dal momento che non sono state riscontrate criticità tali da alterare la scopo della relazione sulla performance redatta, tali da inficiare il processo di validazione

Resta inteso che, ancorché l'OIV non abbia riscontrato criticità importanti tali da inficiare il processo di validazione se non per quanto concerne l'aggiornamento annuale del piano della prevenzione della corruzione e trasparenza, auspica in ogni modo che L'Unione Montane Comuni di Valtiberina sviluppi le analisi di *customer satisfaction* dirette agli utenti, volte a migliorare la qualità dei servizi erogati, e di adeguare i regolamenti sulla valutazione individuale, in coerenza con le novità introdotte dalla normativa, con le prescrizioni normative e le linee guida della Dipartimento della Funzione Pubblica, in linea con il principio di gestione delle performance e di buona amministrazione.

23.08/2020

L'O.I.V Monocratico

Prof. Dott. Antonello Inglese