

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELL'UNIONE TERRITORIALE
INTERCOMUNALE DEL FRIULI CENTRALE**

Comune di Udine
(art. 42 L.R. n. 18/2016)

Al Sig Segretario Generale
Comune di Udine

**RELAZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL
SISTEMA COMPLESSIVO DI VALUTAZIONE E DEI CONTROLLI INTERNI DEL COMUNE DI UDINE**

PREMESSA

La presente relazione ha per oggetto il funzionamento del complessivo sistema di valutazione e dei controlli interni del Comune di Udine sulla base dei documenti vigenti e delle attività espletate da parte delle strutture competenti.

FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO

Il vigente sistema di valutazione della performance del Comune di Udine è stato completamente ridefinito con deliberazione della Giunta Comunale n. 330 del 16.10.2018 che ha approvato il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale. Il nuovo sistema è entrato in vigore il 1 gennaio 2019.

Sul piano della programmazione il ciclo di gestione della performance del Comune di Udine fa riferimento ad un processo "a cascata" che parte dalle linee programmatiche del Sindaco, queste si traducono in obiettivi strategici ed operativi inseriti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e sulla base di questo nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG)/Piano della Performance.

L'attività di ridefinizione del sistema è avvenuta nell'ambito del progetto "Riforma Attiva" del Ministero della Funzione Pubblica in collaborazione con il Formez finalizzato alla revisione dei sistemi di valutazione anche alla luce delle modifiche introdotte a livello nazionale al D.Lgs n. 150/2009.

Tale revisione ha consentito di avere un unico sistema integrato per tutte le categorie di personale: Segretario Generale, Dirigenza, Posizioni Organizzative e restante personale

Il Sistema prevede la misurazione e valutazione di:

- a) la valutazione della performance organizzativa con riferimento:
- all'Ente nel suo complesso ("performance di Ente");
 - alle strutture organizzative dell'Ente ("performance organizzativa delle strutture");

b) la valutazione della performance dei singoli dipendenti (segretario generale, dirigenti, titolari di posizione organizzativa e personale privo di incarichi di responsabilità) composta dalla valutazione dei risultati e dei comportamenti/competenze. (“performance individuale”).

Il Sistema prevede differenti pesi e incidenza della valutazione della performance organizzativa e di quella individuale a seconda del ruolo rivestito e della categoria di appartenenza.

Sono previsti inoltre meccanismi di incentivazione della differenziazione delle valutazioni da parte del personale dirigente.

Sul piano della gestione dei sistemi si rileva, come già illustrato nei documenti annuali di validazione della relazione sulla performance, un buon livello di differenziazione delle valutazioni individuali e un’attenta e puntuale gestione della fase di definizione di indicatori e target significativi e misurabili abbinati a ciascun obiettivo di PEG e della misurazione del livello di raggiungimento degli stessi, supportando tali fasi con dati e informazioni concrete e verificabili.

CONTROLLI INTERNI

Il Comune di Udine si è dato con deliberazione consiliare del 26.2.2013 un regolamento complessivo del sistema integrato dei controlli interni ai sensi della legge n. 213/2012.

Esso si articola su più dimensioni di controllo che riguardano:

- ✓ controllo strategico
- ✓ controllo di gestione
- ✓ controllo di regolarità amministrativa e contabile
- ✓ controllo sugli equilibri finanziari
- ✓ controllo sulle società partecipate non quotate
- ✓ controllo sulla qualità dei servizi erogati

La vigente regolamentazione prevede che tale sistema sia coordinato con il Piano di prevenzione della corruzione approvato annualmente ai sensi della legge n. 190/2012.

Annualmente viene redatto il previsto report annuale che illustra i risultati dell’attività di controllo che viene inoltrato per opportuna conoscenza all’Organismo Indipendente di valutazione.

L’attività di controllo di gestione fornisce un adeguato e indispensabile supporto all’attività di programmazione e valutazione della performance fornendo i necessari dati relativi alla misurazione delle performance.

INTEGRAZIONE CON IL SISTEMA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Il Comune di Udine ha applicato quanto previsto dalla normativa anticorruzione e dalle indicazioni dell’Autorità Nazionale Anticorruzione integrando il sistema degli obiettivi con le misure di prevenzione previste dal Piano annuale redatto ai sensi della legge n. 190/2012.

Annualmente le misure di prevenzione previste dal Piano e gli obblighi di trasparenza sono oggetto di appositi obiettivi trasversali a tutte le strutture comunali e come tali sono oggetto di misurazione e rendicontazione l'anno successivo.

Ciò ha fornito un importante contributo all'effettiva attuazione delle misure di prevenzione previste e all'assolvimento degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS E STANDARD DI QUALITA'

In questo ambito il comune di Udine ha svolto importanti attività che pongono questo ente tra le amministrazioni pubbliche virtuose in questo campo e rendono più agevole l'introduzione di forme di misurazione della performance in relazione al gradimento dei cittadini.

Sono state realizzate attività finalizzate alla rilevazione della qualità dei servizi erogati, alla misurazione degli standard dei servizi e all'analisi della citizen satisfaction.

Sul piano della comunicazione e ascolto degli stakeholders sono state realizzate anche alcune giornate della trasparenza.

Negli scorsi anni inoltre è stato predisposto e successivamente illustrato alla cittadinanza il Bilancio di metà mandato riprendendo i programmi inseriti nel Piano Generale di Sviluppo coerentemente con tutto il ciclo di programmazione e controllo.

Tale attività di rendicontazione assume particolare rilievo in quanto coniuga efficacemente l'esigenza di rendere conto ai cittadini di quanto è stato fatto e allo stesso tempo valorizza il dialogo e il confronto con i cittadini quale elemento fondamentale per la dialettica democratica tra istituzioni pubbliche e collettività.

CONCLUSIONI E PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA

Nell'ambito dei documenti annuali di validazione delle relazioni sulla performance del Comune di Udine si è già provveduto a monitorare il corretto funzionamento dei sistemi di valutazione della performance e ad esporre le necessarie considerazioni.

Grazie alla recente ridefinizione, il sistema di valutazione e dei controlli interni del Comune di Udine ha raggiunto un ottimo grado di evoluzione e di conformità con i principi dettati dalla normativa.

Il nuovo sistema di valutazione della performance in vigore dal corrente anno garantisce, infatti, un rilevante miglioramento in questo importante ambito gestionale.

Di rilievo anche la particolare attenzione posta fin dai primi anni di applicazione della legge n. 190/2012 alla necessaria integrazione tra le misure di prevenzione della corruzione, gli obblighi di trasparenza e gli obiettivi assegnati al personale dirigente.

Al fine di procedere al costante miglioramento dei sistemi si suggerisce:

- ✓ di proseguire nell'impegno sul coinvolgimento degli stakeholders e sulla citizen satisfaction come previsto dal nuovo sistema tra i fattori di valutazione delle performance di Ente.

- ✓ di proseguire e sviluppare gli standard di qualità ed il loro monitoraggio in base a quanto previsto nelle carte dei servizi. A tale riguardo è auspicabile che il miglioramento degli standard di qualità siano sempre più oggetto di appositi indicatori e target a livello di obiettivi annuali delle strutture comunali più interessate nell'erogazione dei servizi pubblici.
- ✓ di mantenere la corretta tempistica gestionale nella definizione e assegnazione degli obiettivi.
- ✓ di proseguire nella realizzazione di appositi percorsi formativi destinati al personale comunale in materia, tra l'altro, di anticorruzione, trasparenza e privacy.

Genova, 10 maggio 2019

Per l'Organismo Indipendente di Valutazione
Il Presidente
F.to dott. Luca Nervi