

# **ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI UDINE**

(art. 6 L.R. n. 16/2010 - Regolamento Comunale n. 335 dell'1.10.2013)

Al Sig. Segretario Generale  
del 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**

Sul piano della programmazione il ciclo di gestione della performance del Comune di Udine fa riferimento al Documento Unico di Programmazione (DUP) e sulla base di questo al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

A questi occorre aggiungere per i rilevanti risvolti sugli aspetti di programmazione delle attività anche il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Il vigente sistema di valutazione della performance del Comune di Udine prevede metodologie simili nei principi, ma non ancora integrate, per la valutazione del personale delle diverse aree e categorie professionali.

In particolare sono stati adottati i seguenti provvedimenti per l'approvazione dei sistemi di valutazione:

**Area Dirigenza:** deliberazione della Giunta comunale n. 79/2009 come modificata con successiva deliberazione n. 197/2011

I due ambiti di valutazione previsti sono

a) i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi preventivamente definiti con indicatori di realizzazione e target di riferimento nel PEG. La valutazione si ottiene valutando il grado di raggiungimento degli obiettivi ponderato con il corrispondente indice di strategicità dell'obiettivo stesso.

b) le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nell'espletamento delle funzioni assegnate (Gestione delle risorse umane e gruppi di lavoro, Relazioni interne ed esterne,

Propositività e problem solving). La valutazione avviene anche tenendo conto dei giudizi espressi dai vari soggetti che a diverso titolo collaborano e interagiscono con il soggetto dirigente valutato.

**Area Posizioni Organizzative:** deliberazione della Giunta comunale n. 243/2004.

I due ambiti di valutazione previsti sono:

- a) I risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati (70% di peso) rispetto a quelli inseriti nel PEG delegati annualmente dal dirigente della struttura di appartenenza.
- b) i fattori di prestazione comportamentali (capacità decisionale e di coordinamento, propensione all'assunzione di responsabilità) (30% di peso)

**Area Comparto:** deliberazione n. 85/2014

I due ambiti di valutazione previsti sono:

- a) il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.
- b) le competenze e i comportamenti organizzativi dimostrati nell'espletamento delle funzioni assegnate.

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.

Come segnalato dal Responsabile della prevenzione nella relazione annuale non tutti i dirigenti hanno fornito il report di monitoraggio delle misure. A tal fine occorrerà proseguire nell'impegno e nel coinvolgimento di tutta la dirigenza su questi importanti adempimenti ed eventualmente sanzionare i comportamenti difforni.

## **COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS E STANDARD DI QUALITA'**

In questo ambito il comune di Udine ha svolto importanti attività che si auspica siano ulteriormente sviluppate e messe a regime.

Sono state realizzate alcune 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.

Nel corso del 2015 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.

Complessivamente il sistema di valutazione e dei controlli interni del Comune di Udine ha raggiunto un buon grado di evoluzione e di conformità con i principi dettati dalla normativa.

Di rilievo la particolare attenzione posta fin dai primi anni di applicazione della legge n. 190/2012 al necessario coordinamento 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 procedere all'integrazione dei vari sistemi di valutazione del personale in un unico e coerente sistema di misurazione e valutazione della performance in cui sia prevista, con appositi indicatori, anche la valutazione della performance organizzativa del Comune di Udine nel suo complesso e nelle sue diverse articolazioni organizzative.
- ✓ di proseguire nell'impegno sul coinvolgimento degli stakeholders e sulla citizen satisfaction anche nella prospettiva dell'entrata in vigore delle modifiche in sede nazionale del D.Lgs n. 150/2009 che probabilmente introdurranno anche la customer satisfaction 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 migliorare la tempistica gestionale nella definizione e assegnazione degli obiettivi. Da un lato anticipando una prima definizione degli stessi in attesa dell'approvazione definitiva del PEG e dall'altra intraprendere apposite misure per garantire da parte delle diverse strutture regionali tempi certi e rapidi nell'individuazione e assegnazione degli obiettivi al personale in forza alle stesse.
- ✓ di accompagnare l'attuazione della imminente riforma della pubblica amministrazione con la realizzazione di appositi percorsi formativi destinati al personale comunale in materia, tra l'altro, di standard di qualità dei servizi, stakeholders engagement, citizen satisfaction oltre che proseguire nell'attività di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza.

Genova, 10 marzo 2017

L'Organismo Indipendente di Valutazione  
Dott. Luca Nervi