



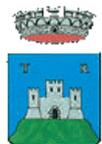
**Comune di
Cividale del Friuli**



**Comune di
Manzano**



**Comune di
Prepotto**



**Comune di
Pulfero**



**Comune di
Remanzacco**



**Comune di
San Leonardo**

**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
Costituito in forma associata**

**RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI DEL COMUNE DI
MANZANO**

Art. 42, c. 3 lett. A) L.R. 18/2016

ANNO 2018

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ha lo scopo di metterne in luce gli aspetti positivi e negativi e di evidenziare i rischi e le opportunità al fine di un miglioramento continuo dello stesso.

La predisposizione della Relazione rappresenta un preciso obbligo dell'O.I.V. così come disciplinato Art. 42, c. 3 lett. a) L.R. 18/2016

Sebbene la norma regionale non imponga uno schema di relazione, l'O.I.V. nel rendicontare la propria attività di monitoraggio ha tenuto in considerazione le delibere dell'ANAC in materia di Sistemi di misurazione e valutazione della performance (delibere n. 4/2012 e n. 23/2013), nonché delle delibere CIVIT in materia di Piani della performance (delibere n.112/2010, n. 1/2012), di Relazioni sulla performance (delibera n. 5/2012) e di Programmi triennali per la trasparenza e l'integrità (delibere n. 105/2010 e n. 2/2012).

La Relazione vuole essere un documento snello, dotato di chiarezza e di facile intelligibilità.

La Relazione dovrà essere pubblicata, a cura dell'Ente, in formato aperto sul sito istituzionale, nella sezione "Amministrazione Trasparente – Disposizioni generali – Attestazioni OIV o di struttura analoga".

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

2.1 – Performance organizzativa

2.1.1 – Definizione di obiettivi, indicatori e target



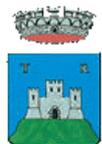
**Comune di
Cividale del Friuli**



**Comune di
Manzano**



**Comune di
Prepotto**



**Comune di
Pulfero**



**Comune di
Remanzacco**



**Comune di
San Leonardo**

L'O.I.V., tenuto conto delle linee programmatiche di mandato dal quale si desumono gli obiettivi strategici quinquennali ha validato il Piano della Performance 2018, che definisce gli obiettivi strategici, valutandone la coerenza con il D.U.P. che stabilisce con chiarezza gli obiettivi operativi per l'anno.

Gli indicatori presenti nel piano della prestazione (o performance) sono stati definiti in maniera precisa con indicazione dei risultati attesi.

Con specifico riferimento alla coerenza degli obiettivi dell'Amministrazione rappresentati nel piano della prestazione, l'O.I.V., sebbene non sia suo compito entrare nel merito delle scelte operate dall'Amministrazione, prende atto, anche sulla base di quanto relazionato dal Segretario Comunale, che gli obiettivi indicati nel Piano della Prestazione risultano coerenti con gli obiettivi di mandato.

Tali obiettivi del piano risultano specifici e misurabili e riferiti al periodo annuale; gli obiettivi assegnati assicurano il mantenimento dei servizi realizzati.

2.1.2– Misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il monitoraggio sull'andamento degli obiettivi strategici ed operativi non è stato svolto attraverso un sistema formalizzato di report direzionali ma in maniera informale, mediante incontri verbali e/o segnalazioni tra titolari di posizione organizzativa e Segretario Comunale che esercita una funzione di coordinamento. Lo scambio di informazioni risulta, ancorché informale, veloce e di facile riscontro; in considerazione di ciò il giudizio di qualità del processo è positivo e l'O.I.V. ha provveduto alla validazione della relazione sulla prestazione.

2.1.3– Metodologia per la misurazione e valutazione della performance organizzativa

Il sistema di valutazione utilizzato dall'amministrazione nel Piano della prestazione si caratterizza per la chiarezza nella definizione degli obiettivi e per una adeguata strutturazione a "cascata" degli obiettivi per i diversi livelli organizzativi. Gli obiettivi strategici vengono quindi attuati coinvolgendo l'intera struttura organizzativa.

2.2 – Performance individuale

2.2.1– Definizione ed assegnazione degli obiettivi indicatori e target.

A partire dagli obiettivi di performance organizzativa, definiti nel piano della prestazione, sono stati assegnati gli obiettivi individuali dei T.P.O. e, seguire, gli obiettivi individuali e/o di gruppo di tutto il personale dipendente. A tutti sono stati assegnati sia obiettivi di risultato che comportamentali, secondo quanto definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Prestazione.



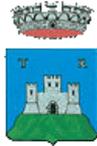
**Comune di
Cividale del Friuli**



**Comune di
Manzano**



**Comune di
Prepetto**



**Comune di
Pulfero**



**Comune di
Remanzacco**



**Comune di
San Leonardo**

2.2.2– Misurazione e valutazione dalla performance individuale.

La misurazione e valutazione della performance individuale di tutto il personale è stata fatta secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione deliberato dal Comune. La scheda utilizzata per la valutazione della qualità della prestazione individuale contiene degli indici di misurazione che descrivono caratteristiche e/o capacità richieste dalla posizione di lavoro. La valutazione riveste, quindi un duplice significato, da un lato è uno strumento gestionale in grado di stimolare le persone ad assumere le competenze richieste dall'Ente e dall'altro a valutare l'effettiva capacità individuale di sviluppare quanto richiesto.

Dopo la consegna delle schede di valutazione 2018, l'O.I.V. è stato chiamato ad esprimersi in merito ad una richiesta di audizione di un dipendente del Comune. L'O.I.V. ha ascoltato sia il richiedente che il valutatore e a seguito di quanto rilevato si raccomanda che, al fine di migliorare ulteriormente l'efficacia del Sistema di valutazione, si ponga particolare attenzione allo svolgimento dei colloqui di assegnazione degli obiettivi e di monitoraggio intermedio nel corso del periodo.

Per quanto concerne il grado di differenziazione dei giudizi, l'O.I.V. esclude una valutazione appiattita volta ad una erogazione generalizzata dei premi.

La comunicazione della metodologia di misurazione e valutazione della performance individuale all'interno dell'amministrazione è avvenuta mediante comunicazioni dirette.

2.3 – Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)

Con deliberazione di Giunta Comunale n.74 del 04.06.2018, è stato approvato il Piano delle performance per l'anno 2018 e sono stati assegnati gli obiettivi di risultato.

Nel corso dell'anno il Segretario e i T.P.O. hanno misurato e valutato gli obiettivi e le azioni intraprese per dare attuazione al piano predetto, in conformità con quanto previsto dal Sistema.

L'O.I.V. per lo svolgimento dei suoi compiti non si è avvalso di una struttura interna dell'Ente; si rileva comunque la piena disponibilità degli uffici comunali e, in particolare, del Segretario Comunale nel supportarlo nello svolgimento del proprio compito.

2.4 – Infrastruttura di supporto

L'O.I.V. rileva che l'Ente, in quanto di modeste dimensioni, non è dotato di uno specifico sistema informativo finalizzato alla raccolta e all'analisi dei dati ai fini della misurazione della performance. Questo aspetto non intacca la correttezza del ciclo di validazione della performance.



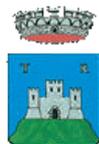
**Comune di
Cividale del Friuli**



**Comune di
Manzano**



**Comune di
Prepotto**



**Comune di
Pulfero**



**Comune di
Remanzacco**



**Comune di
San Leonardo**

2.5 – Utilizzo effettivo dei risultati del sistema di misurazione e di valutazione

L'OIV valuta il Sistema di Misurazione e Valutazione adottato uno strumento utile ad orientare i comportamenti del vertice politico, nonché le decisioni di carattere strategico e/o operativo al fine di migliorare la performance organizzativa e individuale.

Non si rilevano criticità relativamente al benessere organizzativo e alla parità di genere.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DEL BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLI INTERNI

3.1 Integrazione con il ciclo di bilancio

Il sistema di valutazione in essere presso l'Ente è strettamente correlato con bilancio di previsione; il piano della prestazione costituisce parte integrante al P.R.O. e pertanto i documenti di programmazione economico finanziaria e di bilancio fanno parte del materiale certificativo del ciclo della performance.

I cicli sono ben integrati e non si rilevano criticità rilevanti.

3.2 Integrazione con gli altri sistemi di controllo

L'Ente in quanto di modeste dimensioni non presenta un sistema complesso, integrato e informatizzato di controllo di gestione. Pertanto non è possibile valutare il grado di integrazione con il sistema di valutazione.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE.

L'O.I.V. attesta che l'Amministrazione Comunale ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. L'aggiornamento dei dati pubblicati è avvenuto con tempestività.

L'Ente in quanto di piccole dimensioni non ha organizzato le "Giornate per la trasparenza" anche per evidenti questioni di carattere finanziario. L'O.I.V. propone all'Ente di valutare l'ipotesi di un'organizzazione a livello associato, qualora se ne ravvisi la necessità.

L'Ente ha svolto i controlli interni periodici nelle date:

- 4 e 14 giugno;
- 17, 20, 24 settembre e 1 ottobre;
- 31 gennaio 2019, 4 e 7 febbraio 2019.



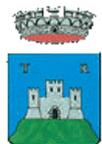
**Comune di
Cividale del Friuli**



**Comune di
Manzano**



**Comune di
Prepotto**



**Comune di
Pulfero**



**Comune di
Remanzacco**



**Comune di
San Leonardo**

Dai referti dei controlli interni non si rilevano criticità rilevanti.

L'O.I.V. ha inoltre monitorato e certificato la conformità della pubblicazione dei dati e delle informazioni obbligatorie nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune, mediante apposita griglia di rilevazione, alla quale si rinvia. Oltre che ad aver verificato l'avvenuta pubblicazione sul sito internet istituzionale, l'O.I.V. attesta la corrispondenza tra quanto rilevato dal Responsabile della Trasparenza e quanto effettivamente pubblicato sul sito internet istituzionale.

5. DESCRIZIONE DELL'ATTIVITÀ DI MONITORAGGIO DELL'O.I.V.

L'O.I.V. ha effettuato dei colloqui con il Segretario Comunale per il monitoraggio del sistema di valutazione. Per la valutazione degli obiettivi strategici prima della validazione della relazione sulla prestazione, sono stati richiesti i documenti probatori del grado di raggiungimento degli obiettivi. Per adempiere al proprio lavoro l'O.I.V. ha acquisito, durante l'intero anno, tutti i documenti che ha ritenuto necessario, anche al fine di verificare il rispetto di termini di legge o regolamentari sugli adempimenti oggetto di verifica.

6. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE

L'O.I.V. segnala l'opportunità di procedere ad una integrazione, qualora implementato, del sistema di valutazione con il sistema di controllo di gestione.

dott.ssa Sandra Affinito _____

dott.ssa Eva Stanig _____

dott. Gianfranco Topatigh _____