



N. **291**

**COPIA**

**COMUNE DI CODROIPO**  
PROVINCIA DI UDINE

**Verbale di deliberazione della Giunta Comunale**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PRESTAZIONE RELATIVA ALL'ANNO 2015 E DELLE VALUTAZIONI PROPOSTE DAL OIV

L'anno **duemilasedici** il giorno **ventiquattro** del mese di **ottobre** alle ore **18:00**, nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta con avvisi ai singoli assessori, si è riunita la Giunta Comunale

Intervengono i signori

Marchetti Fabio	SINDACO	P
Bozzini Ezio	VICE SINDACO	P
Bertolini Flavio	ASSESSORE	P
Tomada Claudio	ASSESSORE	P
Bianchini Giancarlo	ASSESSORE	P
Francesconi Michelangelo	ASSESSORE	P

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE **MANIAGO PAOLO**

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. **Marchetti Fabio** nella sua qualità di SINDACO del Comune di Codroipo ed espone l'oggetto iscritto all'ordine del giorno sul quale sono stati espressi i pareri ai sensi del T.U.E.L. 267/2000.

**Pareri resi ai sensi dell'art. 49, 1° comma, del Dlgs. 18.08.2000 n. 267**

---

Il Responsabile dell'Istruttoria MANIAGO PAOLO

Il Funzionario Responsabile del Servizio Interessato

Codroipo, li 24-10-2016

F.to MANIAGO PAOLO

parere: **Favorevole**

## LA GIUNTA COMUNALE

**RICHIAMATO** il D. lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

**RICHIAMATO**, in particolare, l'art. 4 del decreto, in base al quale "le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance", basato sulla definizione ed assegnazione di obiettivi da raggiungere, tenuto conto delle risorse gestite, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, utilizzando sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito e con rendicontazione finale dei risultati, sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione;

**CONSIDERATO** che, ai sensi degli artt. 10 e 15 del predetto decreto, l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione definisce, in collaborazione con i vertici della stessa, un documento programmatico triennale, redatto annualmente, denominato "*Piano della performance*", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;

**VISTI:**

- la L.R. n. 16/2010, ed in particolare l'art. 6, recante: "*Valutazione della prestazione*";
- le deliberazioni del Consiglio Comunale n. 33 del 07.07.2014 e 20 del 02.07.15 di approvazione dei Bilanci di previsione per gli esercizi finanziari 2014 e 2015, le relazioni previsionali e programmatiche ed i bilanci pluriennali 2014/2016 e 2015/2017;
- le deliberazioni di Giunta Comunale n. 202 del 22.09.2014, 267 del 28.11.14, 309 del 28.12.15 aventi ad oggetto l'approvazione del Piano di Assegnazione delle Risorse e degli obiettivi per l'anno 2014 - PRO 2014 (Piano della Performance) (la prima) la versione finale dello stesso (la seconda) e l'approvazione del Piano di Assegnazione delle Risorse e degli obiettivi per l'anno 2015 - PRO 2015 (la terza);

**RICORDATO** che il Comune di Codroipo si è convenzionato con i comuni dell'Associazione Intercomunale del Medio Friuli per avvalersi dell'Organismo di Valutazione (ODV) in forma associata;

**PRESO ATTO** che l'ODV è un organo monocratico composto dal dottor Alessandro Sarri;

**VISTI:**

- l'allegata relazione sulla performance, predisposta dal Segretario Comunale, in data 14.10.16;
- il documento di attestazione dell'O.D.V. di Codroipo, di data 11.10.2016 (allegato), dal quale risulta che non rilevando criticità di sorta nella corrispondenza delle schede di valutazione che propone, al PEG e agli obiettivi assegnati, dopo aver esaminato tra l'altro le relazioni dei TPO, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma 6 lett. e) della L.R. 16/2010 e quindi propone tali valutazioni alla Giunta Comunale di Codroipo (UD) per gli adempimenti conseguenti la relazione sulla performance;

il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 approvato con deliberazione giuntale n.44 del 12.02.2016, da intendersi come parte integrante del Piano triennale della prevenzione della Corruzione;

**DATO ATTO** del fatto che l'ente ha sostanzialmente ottemperato agli obblighi in materia di trasparenza ed integrità previsti dal D.Lgs. 33/2013, come risulta dalle attestazioni dell'O.I.V. pubblicate sul sito istituzionale;

**RITENUTO** comunque di rivedere le valutazioni proposte dall'ODV in collaborazione con il segretario generale, in quanto gli assessori incaricati hanno rilevato che i loro TPO hanno lavorato con serietà in merito agli obiettivi assegnati per cui non vi sono motivi di distinzione per nessuno, così come il loro comportamento è adeguatamente ed ugualmente corretto ed appropriato cosicché nessuna distinzione va elaborata;

**VALUTATO** quindi di concentrare in un'unica ed eguale valutazione tutti i TPO interessati, in un dato numerico che per evidenti riflessi sulla privacy non va qui citato ma solo indicato al segretario generale, il quale provvederà a modificare le schede di valutazione e trasmetterle all'ODV per la loro validazione;

**ACQUISITI** i necessari pareri, ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. n. 267/2000;

con voti unanimi e palesi,

### **DELIBERA**

- 1) Di fare integralmente proprie le premesse di cui al presente atto e sulla base delle stesse di approvare l'allegata Relazione annuale sul sistema e relazione sulla prestazione del comune di Codroipo per l'anno 2015, con una modifica alle proposte di valutazione trasmesse dall'OIV, concentrandole in un'unica ed eguale valutazione tutti i TPO interessati, in un dato numerico che per evidenti riflessi sulla privacy non va qui citato ma solo indicato al segretario generale, il quale provvederà a modificare le schede di valutazione e trasmetterle all'ODV per la loro validazione, per poi deporle nei fascicoli personali;
- 2) Di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione di: "Amministrazione Trasparente";
- 3) Di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione, con voti favorevoli unanimi, resi ed accertati nelle forme di legge, immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 1 c. 19 della L.R. n. 21/2003 e s.m.i..

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

F.to Marchetti Fabio

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to MANIAGO PAOLO

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La sottoscritta certifica che copia della presente deliberazione **viene pubblicata** all'Albo on-line del sito istituzionale per gg. 15 consecutivi dal 26-10-16 al 10-11-16.

Attesta altresì che la stessa viene comunicata ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art.1, c. 16, della L.R. 21/2003 con Prot. n. 27344.

*Codroipo, li 26-10-16*

RESPONSABILE

L'IMPIEGATA

F.to FERRACIN NADIA

---

### PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Ai sensi dell'art.23-ter del Decreto Legislativo n. 82 del 7/3/2005

*Codroipo, li 26-10-16*

L'IMPIEGATA RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 18 D.P.R. 445/2000





# Comune di Codroipo

*Provincia di Udine*

***Relazione sulla prestazione relativa all'anno 2015.***  
*(Art. 6 - L.R. 16/2010)*

## Indice – Sommario

1. – PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE .....	3
2. - SINTESI DELLE INFORMAZIONI PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI.....	5
2.1 – Il Contesto esterno di riferimento.....	5
2.2 – Il Contesto di riferimento interno. La struttura organizzativa.....	5
2.3 - I risultati raggiunti.....	6
2.4– Criticità e opportunità.....	7
3 – OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....	7
3.1 - Albero della Performance .....	7
3.2 – Obiettivi raggiunti .....	9
4. – RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ.....	9
5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE .....	9
6. – IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....	9
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	10
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance .....	11



## 1 -PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla prestazione prevista dall'art. 6 della L.R. 16/2010 costituisce il documento attraverso il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati raggiunti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è rafforzata, oltre che dalle norme nazionali, anche dalle previsioni dell'art. 6, comma 2, della già citata legge regionale che dispone la pubblicità delle valutazioni operate da ciascuna amministrazione sulla base del sistema di valutazione.

Più in dettaglio, la relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi nonché evidenziare eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Con riferimento alle finalità sopra descritte, la relazione deve configurarsi come uno strumento snello e comprensibile accompagnato, se necessario, da una serie di allegati che raccolgono le informazioni di maggior dettaglio. I contenuti della relazione dovranno considerare le caratteristiche specifiche dell'amministrazione quali, ad esempio, il livello di complessità organizzativa, l'articolazione territoriale e la tipologia dei servizi resi al cittadino.

In ordine generale, la stesura del documento dovrà essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti.

Al pari del piano della performance, ai sensi dell'art. 6, comma 2, lett. b) della già citata legge regionale, la relazione è approvata dall'organo di indirizzo politico e deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali.

Le amministrazioni del Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale della Regione Friuli Venezia Giulia adottano progressivamente un apposito sistema di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, in coerenza sistemica con i documenti di programmazione, anche finanziaria, e di controllo strategico e di gestione. Il Comune di Codroipo, aderendo al servizio associato del personale nell'ambito dell'Associazione Intercomunale "Mediofriuli", adotta un sistema di valutazione comune per tutti gli associati.

Inoltre, per il conseguimento di tali finalità, le amministrazioni adottano, con le modalità per la durata stabilita dai rispettivi ordinamenti:

- Un documento programmatico o piano della prestazione, costantemente aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati e alle risorse disponibili (umane e finanziarie), gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi assegnati e i relativi indicatori. Per gli enti locali tale documento risulta parte integrante del piano esecutivo di gestione o di analogo documento;
- Un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;
- Sistemi di totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni.

In adempimento a quanto stabilito dalla vigente normativa, il Comune di Codroipo:

- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 02/07/2015, esecutiva, ha approvato il bilancio annuale di previsione per l'esercizio 2015 nonché il bilancio pluriennale 2015 – 2017 e la relazione previsionale e programmatica;
- Ha adottato il piano delle prestazioni con deliberazione della Giunta Comunale n. 309 del 28.12.15, esecutiva, rettificato con deliberazione giuntale n. 144 del 15.07.15, esecutiva;
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 30/06/2015, esecutiva, ha approvato il rendiconto (conto consuntivo) per l'esercizio 2014;
- Aderisce alla gestione del personale in forma associata: pertanto l'Organismo indipendente di valutazione è stato nominato dal Comune di Codroipo per tutti gli enti aderenti all'Associazione Intercomunale "Medio Friuli".

## **2. - SINTESI DELLE INFORMAZIONI PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI**

### **2.1 – Il Contesto esterno di riferimento.**

Il Comune di è collocato nel contesto territoriale dell'Associazione Intercomunale "Medio Friuli", composta da 11 comuni della Provincia di Udine. Il motore dell'economia locale è costituito da una rete di piccole e medie imprese del settore artigianale sebbene l'attività agricola rappresenti ancora una presenza significativa e la cui valorizzazione risulta di fondamentale importanza per il territorio.

Dal punto di vista della gestione amministrativa, i Comuni hanno ormai una consolidata esperienza di collaborazione tra loro. Tuttavia, la molteplicità di interventi normativi, non sempre coerenti tra loro, volti a contrastare il fenomeno della crisi economica che ha investito anche questo territorio, hanno portato nuovi vincoli e nuovi adempimenti a cui l'Amministrazione Comunale ha sempre cercato, pur nelle difficoltà, di adempiere. L'azione amministrativa ha subito una notevole influenza dai vincoli di finanza pubblica posti in essere dalle normative regionali e nazionali.

### **1.2 – Il Contesto di riferimento interno. La struttura organizzativa.**

La struttura organizzativa del Comune di Codroipo può essere così sintetizzata:

#### *Area Amministrativa*

- Servizi demografici
- Servizio elettorale
- Servizio di Segreteria e affari generali

#### *Area cultura e istruzione*

- Servizi culturali e scolastici
- Servizi sportivi e ricreativi
- Servizi museali

#### *Area turismo, commercio e programmazione europea*

- Servizio Commercio e attività produttive
- Servizi per il turismo
- Programmazione europea

#### *Area per la gestione del personale*

- Gestione giuridica ed economica del personale in qualità di ufficio unico per tutti i comuni del "Medio Friuli)

#### *Area Economico-finanziaria*

- Servizi finanziari e contabili
- Servizio Economato
- Servizio Tributi
- Servizi sociali non delegati all'ASP

#### *Area Tecnico-manutentiva*

- Servizi lavori pubblici
- Servizio Patrimonio, manutenzione ordinaria e straordinaria

#### *Area Urbanistica e edilizia privata*

- Edilizia privata
- Servizio di Urbanistica
- Servizio su territorio e ambiente

#### *Area dei Servizi di Vigilanza*

La gestione del servizio personale e della polizia locale sono gestiti in forma associata nell'ambito dell'Associazione Intercomunale "Medio Friuli".

Il Comune opera con la seguente **dotazione organica**:

<b>Personale previsto in pianta organica</b>	<b>N. 88</b>
Dipendenti in servizio:	
di ruolo	N. 84
non di ruolo	N. -
Totale dipendenti in servizio	N. 84
Spesa per il personale complessiva (prevista per l'anno 2015 compresi gli oneri riflessi)	€ 3.125.469,02

### **2.3 - I risultati raggiunti.**

Gli obiettivi annuali definiti dal piano della prestazione e approvati dall'Amministrazione possono così essere sinteticamente descritti:

- Mantenimento della quantità e qualità dei servizi resi;
- Rispetto delle norme sulla trasparenza e sull'anticorruzione, assicurando la pronta pubblicazione dei dati, mediante il coinvolgimento di tutti gli uffici;
- Rispetto del patto di stabilità, delle norme sul pagamento dei debiti delle p.a., sulla fatturazione elettronica, sullo split payment, sulla conservazione dei documenti amministrativi;
- Coinvolgimento di tutti gli uffici nel passaggio alla nuova contabilità armonizzata.

Tali obiettivi hanno raggiunto un buon grado di realizzazione, come si evince dalle relazioni predisposte depositate agli atti del comune.

## **2.4- Criticità e opportunità**

Il ciclo della performance, la sua strutturazione e il suo monitoraggio costituiscono e forniscono l'opportunità di avere un'indicazione chiara di quanto viene programmato e atteso dalla struttura amministrativa in ragione del programma di mandato che l'amministrazione ha approvato al momento del suo insediamento.

Il ciclo della performance risulta adeguatamente normato e attuato. I soggetti che intervengono nel ciclo della performance sono di fatto tre: l'amministrazione con gli strumenti di programmazione, l'Organismo Indipendente di valutazione che svolge il ruolo principale e strategico di monitoraggio e valutazione e i titolari di posizione organizzativa. Tuttavia si sottolinea che l'attività valutativa non può ritenersi riferita e circoscritta all'esame dei documenti ma deve essere integrata da tutta una serie di apprezzamenti e giudizi dedotti dalla quotidiana conoscenza dell'attività svolta dal valutando nel periodo di riferimento e dei connessi comportamenti organizzativi e delle relative modalità di esplicazione.

Per la loro quantificazione, risulta estremamente importante la collaborazione del Segretario Generale in qualità di vertice dell'apparato amministrativo. Le analisi effettuate a conclusione del ciclo della performance 2015 hanno consentito di rilevare che le criticità riguardano un aspetto sistematico legato alla necessità di integrazione tra i documenti e gli obiettivi strategici dell'Amministrazione (piano performance, piano triennale anticorruzione e piano triennale della trasparenza).

## **3 – OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

### **3.1 - Albero della Performance**

L'albero della performance può essere così sintetizzato:

**LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO 2015 - 2020**



**PIANO GENERALE DI SVILUPPO 2015 – 2020**



**PERFORMANCE DELL'ENTE**

Benessere Organizzativo  
Soddisfazione dell'utenza

Obiettivi strategici

Obiettivi operativi

**PROGRAMMIMAZIONE  
TRIENNALE - Piano delle  
performance, Relazione  
Previsionale e Programmatica,  
Bilancio Pluriennale, Piano  
Triennale di fabbisogno di  
personale**

P.R.O.

**PROGRAMMAZIONE ANNUALE - Bilancio di  
previsione - P.R.O. - Piano occupazionale**

Performance  
organizzativa



Performance  
individuale



**RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI**

### **3.2 – Obiettivi raggiunti**

L'illustrazione dei risultati raggiunti in termini di programmi complessivi e dei risultati raggiunti in termini di obiettivi individuali assegnati sono contenuti nelle relazioni dei Responsabili di Servizio sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.R.O. e con il Piano delle prestazioni 2015 e allegate alla presente relazione. Si ricorda che gli obiettivi sono stati fissati dall'Amministrazione e consegnati ai titolari di posizione organizzativa con deliberazione della Giunta Comunale n. 144 del 15.07.2015, rettificato con deliberazione n. 309 del 28.12.2015;

### **4. – RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

Con deliberazione del Consiglio Comunale già citata, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2015, il bilancio pluriennale e la relazione previsionale e programmatica. Successivamente con provvedimento giuntale già citato, esecutiva è stato approvato il piano delle prestazioni 2015.

Con deliberazione del Consiglio Comunale già citata è stato approvato il rendiconto della gestione 2014, già pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito Internet Comunale al quale si rinvia al fine di rendere evidenti le informazioni rilevanti di carattere economico – finanziario desumibili dal ciclo del bilancio (Delibera ANAC 5/2012).

### **5. PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE**

Il Comune di Codroipo non avendo adottato alcun bilancio di genere, ha concorso ad istituire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità e la valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni in forma associata con i comuni aderenti alla convenzione attuativa del personale. Il Comune su proposta del C.U.G. adotta tutte le misure al fine di assicurare la pari opportunità di genere contenuta nel piano delle azioni positive.

### **6. – IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

La Relazione sulla Performance è stata predisposta in conformità alla deliberazione n. 5/2012 della CIVIT – ANAC. Tale atto è essenzialmente rivolto alle amministrazioni centrali e non si ritiene direttamente vincolante per gli enti locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Tuttavia tale deliberazione costituisce un utile indirizzo per una corretta redazione del documento.

L'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali e, in particolare, l'art. 227 del D.Lgs. 267/2000 dispone che *"La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico e il conto del patrimonio"*. In tali documenti sono contenute buona parte delle informazioni richieste dalla CIVIT – ANAC per valutare il ciclo della performance delle Pubbliche Amministrazioni. A riprova di ciò vi è il fatto che, sempre ai sensi del D.Lgs. 267/2000, il piano della performance risulta parte integrante del piano esecutivo di gestione o documento analogo. Al fine di evitare una mera trasposizione dei dati del rendiconto si è ritenuto di procedere, in questa sede, al suo richiamo integrale.

Nel conto consuntivo non è prevista invece la parte relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi. Come già detto, con deliberazione della Giunta Comunale n. 309 del 28.12.2015 e s.m.i. è stato approvato il piano delle prestazioni che costituisce il fulcro del sistema di valutazione della performance.

Pertanto il piano delle prestazioni e le relazioni di ciascun responsabile di servizio, costituiscono il contenuto centrale della presente relazione. Le relazioni consistono in sostanza nella descrizione dell'attività svolta da ciascun settore in cui è strutturato l'Ente in relazione agli obiettivi assegnati. Le schede utilizzate sono quelle in vigore presso l'Ente, pertanto non si è ritenuto in questo caso di utilizzare i modelli CIVIT – ANAC.

Elemento di criticità nell'attuale sistema può essere rilevato nella tempistica con cui il Consiglio Comunale approva il Conto Consuntivo e la relativa relazione: tale aspetto può ritardare l'intero ciclo della performance. Così come il differimento, per espressa disposizione legislativa, del termine di approvazione del bilancio di previsione e del relativo peg /pro può inficiare l'intero ciclo che potrebbe avere inizio già nel secondo semestre se non, come nel caso di specie, addirittura quasi a fine anno.

Il processo pertanto si chiude con l'approvazione della relazione sulla performance da parte della Giunta Comunale e con la validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, a verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

#### 6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il ciclo della performance si compone delle seguenti fasi:

- a. **Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori:** a tal fine si veda il piano delle prestazioni appena citato al quale si rinvia.
  - Responsabilità: Segretario Comunale;
  - Competenza: Giunta Comunale;
  
- b. **Collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse:** tale collegamento avviene con l'approvazione del bilancio di previsione e del peg /pro relativo all'assegnazione delle poste economiche che già delineano le facoltà e gli obiettivi di un mantenimento efficace ed efficiente della raccolta delle entrate e degli intenti amministrativi sulla spesa.
  - Tempi: entro il termine fissato annualmente dalla Regione
  - Responsabilità: Servizio Finanziario;
  - Competenza: Consiglio Comunale (per il Bilancio) Giunta Comunale (Peg / Pro).
  
- c. **Monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:** modifica al peg /pro e al piano delle prestazioni o al bilancio;



- Tempi: quando si presenta la necessità o comunque entro il 30/09 in caso di verifica degli equilibri;
- Responsabilità: Servizio Finanziario;
- Competenza: Consiglio Comunale (per il Bilancio) Giunta Comunale (Peg / Pro e piano delle prestazioni).

**d. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:**

*Redazione delle relazioni da parte dei Responsabili di servizio:*

- Competenza: Responsabili di Servizio in coordinamento con il Segretario Comunale
- Responsabilità: Responsabili di Servizio in coordinamento con il Segretario Comunale

*Predisposizione della Proposta di relazione sulla prestazione:*

- Competenza: Segretario Comunale
- Responsabilità: Segretario Comunale

*Approvazione della Proposta di relazione sulla prestazione:*

- Competenza: Giunta Comunale
- Responsabilità: Segretario Comunale

*Validazione della relazione sulla prestazione:*

- Competenza: Organismo indipendente di valutazione
- Responsabilità: Organismo indipendente di valutazione / Segretario Comunale

*Erogazione dei premi (retribuzione di risultato / compensi di produttività).*

- Competenza: Servizio del personale
- Responsabilità per l'erogazione: Servizio del personale
- Responsabilità per l'erogazione: Servizio Finanziario

**6.2 - Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance**

*Punti di forza*

L'obbligatorietà della dimostrazione dei risultati di gestione mediante rendiconto dimostrano come per gli enti locali la cultura della rendicontazione alla comunità dell'attività svolta sia dato acquisito. La valutazione della prestazione dei titolari di posizione organizzativa è un fatto altrettanto acquisito. Il collegamento di questi due aspetti costituisce un elemento di novità che la relazione sulla prestazione può, di fatto sintetizzare. Il controllo di gestione è stato fin qui sempre svolto.

*Punti di debolezza*

Non si ravvisano ulteriori punti di debolezza oltre a quelli già citati in merito alla tardività, peraltro motivata, dell'approvazione del rendiconto, ma soprattutto dell'approvazione del bilancio di previsione cui la performance annuale e l'individuazione conseguente degli obiettivi sono strettamente legati.

Un tanto però non è di stretta dipendenza delle attività comunali ma dai collegamenti necessarie ad un sistema legislativo in continuo cambiamento non solo formale ma evidentemente sostanziale.

Codroipo, 14.10.2016

Il Segretario Comunale

Dott. Paolo Maniago

*Organismo Indipendente di Valutazione*  
*Associazione Intercomunale Medio Friuli*

Spett.le

Amministrazione Comunale di

**Codroipo UD**

**OGGETTO:** proposta di valutazione annuale dei titolari di posizione organizzativa e del Segretario Comunale. Art. 6 comma 6 lett. e) L.R. 16/2010.

Con la presente si comunica che l'Organismo Indipendente di valutazione in forza delle facoltà conferitegli dall'art. 6 comma della L.R. 16/2010 in merito al monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, ha preso in esame le valutazioni dei titolari di posizione organizzativa del Comune di Codroipo, redatte dal Segretario Comunale e, per quest'ultimo, dal Sindaco.

Non rilevando criticità di sorta, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 comma 6 lett. e) della L.R. 16/2010, l'O.I.V. propone tali valutazioni alla Giunta Comunale di Codroipo (UD) per gli adempimenti conseguenti.

**L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Dott. Alessandro Sarri

*Documento firmato digitalmente*

11 ottobre 2016.



*Organismo Indipendente di Valutazione*  
*Associazione Intercomunale Medio Friuli*

Spett.le

Amministrazione Comunale di

**CODROIPO – UD**

**Documento di validazione della Relazione sulla prestazione**

**(L.R. 16/2010 – art. 6)**

L'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Associazione Intercomunale "Medio Friuli", ai sensi dell'art. 6 lett. c) della L.R. 16/2010 ha preso in esame la Relazione sulla Prestazione relativa all'esercizio 2015 del Comune di Codroipo (UD).

L'Organismo Indipendente di valutazione ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno nella fattispecie, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi:

- Dalla valutazione dei titolari di posizione organizzativa;
- Dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità e dal piano della performance;
- Dal Bilancio annuale di previsione 2015 e dalla Relazione Previsionale e Programmatica 2015;
- Dal Rendiconto 2015;
- Dal Piano delle risorse e degli obiettivi 2015;
- Dai colloqui intercorsi con il Segretario Comunale.

Tutto ciò premesso l'OIV valida la Relazione sulla prestazione del Comune di Codroipo (Ud).

6 novembre 2016

**L'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Dott. Alessandro Sarri

*Documento firmato digitalmente*

