

COMUNE DI POLCENIGO
PROVINCIA DI PORDENONE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO DI VALUTAZIONE

2019

INDICE

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

- 2.1. Il contesto esterno di riferimento
- 2.2. L'amministrazione
- 2.3. I risultati raggiunti
- 2.4. Le criticità e le opportunità

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

- 5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
- 5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*

1 . PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La valutazione delle performance del personale dipendente delle amministrazioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia è disciplinata dall'art. 9 della Legge 16 del 2010 il cui comma 1 recita:

1. Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale e gli enti del servizio sanitario della regione adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Le amministrazioni e gli enti adottano, con le modalità e per la durata stabilite dai rispettivi ordinamenti:

- a) 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, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;*
- b) 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;*
- c) omissis*

La normativa nazionale sul tema contenuta nel D. Lgs. 150/2009, va dunque armonizzata con le previsioni della norma regionale.

Per tale ragione anche le deliberazioni dell'autorità ANAC devono trovare una lettura coordinata con la norma regionale. Esse costituiscono tuttavia un sicuro punto di riferimento per l'attività dei soggetti coinvolti nella performance sia organizzativa che individuale.

In forza di tali disposizioni, costituiscono complessivamente il Sistema di valutazione della Performance del Comune di Polcenigo relativamente all'anno 2019 i seguenti documenti di programmazione:

- Deliberazione di Consiglio comunale n. 12 del 28.03.2019, di approvazione del Bilancio di previsione 2019, pluriennale 2019-2021 e del DUP per il medesimo periodo;
- Delibera di Giunta comunale n. 149 del 12.12.2019, avente ad oggetto: "Piano delle risorse e degli obiettivi e delle performance esercizio 2019";
- Validazione della proposta del Piano delle Performance Risorse ed Obiettivi (P.R.O.) 2019 da parte dell'O.I.V., in data 09/12/2019;
- Deliberazione di Consiglio comunale n. 12 del 30.07.2020 di approvazione del conto consuntivo relativo all'esercizio finanziario 2019;
- Delibera di Giunta comunale del 06.11.2014 n. 170, avente ad oggetto: determinazioni in merito all'indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa;
- Deliberazione giuntale n. 84 del 24 marzo 1999 e s. m. e i., relativa all'approvazione del regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Deliberazione giuntale di nomina dell'O.I.V. – Organismo Indipendente di Valutazione;
- Decreti sindacali di attribuzione incarichi di posizione organizzativa e delle funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000;
- Programma triennale trasparenza e anticorruzione 2018-2020 – Conferma delle misure adottate per il 2019 - deliberazione giuntale n. 7 del 31.01.2019;
- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 8 del 25/03/2013, con la quale è stato approvato il regolamento disciplinante i controlli interni;

La presente Relazione costituisce adempimento a quanto previsto dalla lett. b) del comma 2 dell'art. 6 della Legge regionale 16 del 2010 (*... 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 ...*).e costituisce naturale prosecuzione di quanto contenuto nei documenti di programmazione richiamati, trovando estrinsecazione nelle relazioni al Piano Risorse e Obiettivi.

2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

La Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, nell'ambito delle proprie competenze legislative primarie dettate dallo Statuto Regionale, ha adottato una diversa regolamentazione di molteplici aspetti legati alla operatività degli enti locali, quali alcuni aspetti inerenti **l'ordinamento degli enti locali, norme sul personale e anche alle norme finanziarie**, che influenzano pesantemente l'azione **amministrativa**, costretta ad un pressante monitoraggio, invio di dati, e tempistica dei pagamenti.

Anche la normativa sul personale, ed in particolare sulla misurazione della performance, è regolata da disposizioni speciali per il Friuli Venezia Giulia.

2.2 L'amministrazione

La vigente **struttura organizzativa dell'Ente - nell'anno 2019** - risulta suddivisa nei seguenti Settori:

- Settore Affari Generali
- Settore Finanziario – Tributi – Politiche Sociali
- Settore Lavori Pubblici, Urbanistica, Edilizia privata, Ambiente, Polizia Municipale
- Servizio Demografico, Culturale, Sportivo, Turistico, Associazionismo;

Sono svolti in forma associata, tramite convenzioni con altri comuni, i seguenti servizi:

- Centrale Unica di Committenza
- Ufficio personale
- Sportello unico attività produttive

L'organico del Comune ha avuto una contrazione negli ultimi anni a causa della mancata sostituzione di personale cessato, per limitazioni dettate da limitati spazi assunzionali.

2.3 I risultati 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 sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con le schede di Pro allegate alla presente relazione.

Gli obiettivi per ciascuna delle Aree in cui l'Ente è strutturato sono stati fissati dall'Amministrazione e consegnati ai titolari di posizione organizzativa con delibera di approvazione del Piano risorse ed obiettivi 2019, sopra citata.

In riferimento alla trasparenza, **oltre all'adeguamento della struttura del proprio sito istituzionale, strutturando la sezione "Amministrazione trasparente"** di cui al D.Lgs 33/2013 secondo le vigenti disposizioni normative, si è provveduto ad incrementare il contenuto aggiornando i dati inseriti oltre ad **effettuare regolarmente pubblicazioni nell'albo pretorio on line**.

2.4. Le criticità e le opportunità

Il ciclo della performance, la sua strutturazione e il suo monitoraggio costituiscono e forniscono l'opportunità di avere una 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 ed attuato. I soggetti che intervengono nel ciclo della performance sono: l'Amministrazione con gli strumenti di programmazione, il segretario comunale, in qualità di vertice dell'apparato amministrativo, l'OIV che svolge il ruolo di monitoraggio, valutazione e validazione, ed i titolari di posizione organizzativa. Tuttavia, si sottolinea che l'attività valutativa non può ritenersi riferita e circoscritta all'esame dei documenti, ma dev'essere integrata da tutta una serie di apprezzamenti e giudizi dedotti dalla quotidiana conoscenza dell'attività svolta nel periodo di riferimento e dei connessi comportamenti organizzativi e delle relative modalità di esplicazione.

3 OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Le Schede di valutazione della performance, sono state redatte evidenziando gli obiettivi assegnati, la tempistica, i misuratori sia in termini numerici che descrittivi.

In ottemperanza a quanto previsto con Delibera di Giunta comunale n. 149/2019, le schede di valutazione degli obiettivi gestionali per l'anno 2019 sono state predisposte in maniera semplificata, considerando la dimensione demografica dell'Ente e le difficoltà organizzative dovute alla carenza del personale, che perdura da alcuni anni. Sono comunque stati oggetto di controllo tempestività dei pagamenti e tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi.

4 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Si richiamano i documenti sopra citati di approvazione del Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2019, il Bilancio Pluriennale 2019-2021 e il DUP per l'analogo periodo, nonché il provvedimento giuntale di approvazione del Piano Risorse ed obiettivi per l'anno 2019.

5 IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il sistema contabile degli Enti Locali, e in particolare l'art. 227 del D.Lgs 267/2000 impone "*La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto...*", tale documentazione

contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste per rendicontare il ciclo della Performance delle Pubbliche Amministrazioni.

L'Organismo indipendente di Valutazione provvederà alla Validazione della Relazione sulla performance intesa come verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il ciclo delle Performance è articolato nelle seguenti fasi:

Fase a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori:

atto	competenza	tempistica	responsabilità
Approvazione del Piano delle risorse e degli obiettivi – Piano della performance	Giunta comunale	Delibera di Giunta comunale n. 149/2019	

Fase b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:

atto	Competenza	tempistica	responsabilità
Approvazione del Bilancio di Previsione	Consiglio comunale	Deliberazione di Consiglio comunale n. 12/2019	
Approvazione del PRO Finanziario e obiettivi	Giunta comunale	Delibera di Giunta comunale n. 149/2019	
Regolamento e programma dei controlli interni	Unità di controllo - Regolamento comunale sui controlli interni	Deliberazione consiliare n. 8 del 25/03/2013	

Fase c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:

atto	competenza	tempistica	responsabilità
Modifica del PRO	Giunta comunale	Delibera di Giunta comunale	

Fase d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:

atto	competenza	tempistica	responsabilità
Redazione della relazione sulla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi in ordine all'attività svolta nei diversi settori	valutazione dell'OIV con il coinvolgimento delle Posizioni organizzative e del Segretario comunale quale raccordo tra i diversi settori		
Predisposizione della Proposta di Relazione	Segretario Comunale	26/10/2020	
Approvazione della relazione alla performance	Giunta comunale	29/10/2020	
Validazione del ciclo della performance	OIV	29/10/2020	

Fase e) Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito:

atto	competenza	tempistica	responsabilità
determinazione di liquidazione dei premi	Ufficio personale	Gennaio 2021	

5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della *performance*

Punti di forza

La valutazione delle performance del personale incaricato di funzioni dirigenziali è un dato acquisito, che negli ultimi anni è stato coordinato con il sistema dei controlli interni e con il piano trasparenza e anticorruzione. Il collegamento di questi documenti costituisce invece elemento di novità che la Relazione per la performance può di fatto sintetizzare.

Punti di debolezza:

Il ciclo di gestione della performance, alla luce dei risultati sopra descritti, risulta avere delle carenze che possono essere così riassunte:

- La limitatezza del sistema di controllo di gestione esistente (non formalmente costituito anche per carenza di strutture interne) rende difficoltoso il monitoraggio dell'attività dei singoli centri di costo senza ricorrere a documenti di natura meramente descrittiva. Gli indicatori numerici rilevati costituiscono un parametro dell'attività ordinaria svolta, ma presentano dei limiti nel trarre conclusioni significative sul piano degli obiettivi di sviluppo.

- Necessità di obiettivi e relativi indicatori utili per la misurazione e valutazione della performance uniformemente redatti: aspetto critico per alcuni settori/materie di difficile misurabilità.
- Necessità di anticipare i tempi di programmazione a partire dal Bilancio al Piano della performance.

Obiettivi:

Dall'esame dell'intero sistema e dei punti di debolezza evidenziati è opportuno porsi come **obiettivo per gli anni a venire**, un miglioramento del sistema degli indicatori ed una diversificazione degli atti soggetti a controlli interni ai fini di un migliore coordinamento tra sistema dei controlli interni e piano della performance.

Polcenigo, 26.10.2020

***Il Segretario Comunale
Dott. Federico Varutti***

Allegati:

Schede sul grado di raggiungimento degli obiettivi 2018