



**COMUNE DI PREMARIACCO**

**Via Fiore dei Liberi, 23**

**33040 PREMARIACCO**

**Provincia di Udine**

---

---

**UFFICIO DEL SEGRETARIO COMUNALE**

Premariacco, 30 settembre 2019

**OGGETTO Relazione sulla performance anno 2018.**

**1. Introduzione.**

Il Comune di Premariacco, ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, recante “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” e della legge regionale 11 agosto 2010, n. 16, recante “Norme urgenti in materia di personale e di organizzazione nonché in materia di passaggio al digitale terrestre”, come modificata ed integrata dalla legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18, ha introdotto un sistema di misurazione e valutazione della prestazione, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 101 del 25 luglio 2018, in forma associata con altri Comuni dell’UTI del Natisone, in vista del passaggio della funzione del personale all’UTI stessa. Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione in vigore già dall’anno 2018 è strutturato in diverse ed articolate schede di rilevazione nelle quali sono contenuti gli obiettivi, nonché indicatori di performance per l’attività ordinaria.

**2. Presentazione.**

La relazione sulla performance deve riportare a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse, rilevando eventuali scostamenti. La Relazione sulla performance prevista dall’art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l’amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell’anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della Performance la Relazione è sottoposta all'approvazione della Giunta comunale, per la successiva validazione da parte dall'Organismo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali (Produttività) da parte dei dipendenti. Da rilevare che per gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia non trovano diretta applicazione le disposizioni del D. Lgs. 150/2009, trovando invece applicazione la legge regionale 11 agosto 2010, n. 16, come sostituita dalla legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18.

In particolare, l'articolo 38 della legge regionale 18/2016, recante "*Sistema di misurazione e valutazione della prestazione*" che ha effetto dal primo giugno 2017, come stabilito dall'articolo 59, comma 1, della citata legge regionale 18/2016, prevede:

- al comma 1 che al fine di valutare la prestazione organizzativa ed individuale le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione; il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e 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;
- al comma 2 che il sistema di misurazione e valutazione tende al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
  - a) ancorare la retribuzione di risultato a elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;
  - b) assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche contenuti nel programma di governo dell'amministrazione e l'azione amministrativa;
  - c) agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture, enfatizzando l'eventuale presenza di obiettivi trasversali;
- al comma 3 che il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti principi generali:
  - a) flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;
  - b) trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
  - c) regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;
  - d) partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;

- e) diretta conoscenza delle attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.

La normativa nazionale in materia di performance contenuta del D. Lgs. 150/2009 e nel D. Lgs. 75/2017 deve essere pertanto armonizzata con le previsioni delle disposizioni regionali.

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

### **3. Albero della Performance.**

Ai fini del ciclo della performance, il Comune di Premariacco ha adottato nel corso del 2018 i seguenti provvedimenti amministrativi:

- Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018 – 2020 – Deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 31 gennaio 2018.<sup>1</sup>
- Documento Unico di Programmazione 2018 – 2020 –Deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 14 febbraio 2018;
- Piano Triennale delle Opere Pubbliche – Triennio 2018 – 2020 ed elenco annuale dei lavori anno 2018 – Deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 14 marzo 2018.
- Bilancio di Previsione esercizi finanziari 2018 – 2020 e Documento Unico di Programmazione 2018 - 2020 – Deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del 14 marzo 2018;
- Approvazione del Documento Unico di Programmazione 2019 – 2021 – Deliberazione n. 100 del 25 luglio 2018;
- Piano delle Performance - Deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 25 luglio 2018.

L'anno 2018 è stato il primo anno di applicazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione e sebbene l'insieme dei documenti di cui sopra soddisfano nel loro complesso i principi e le disposizioni in tema di valutazione e misurazione della performance, si può ancora migliorare il raccordo tra gli stessi ai fini di uno sviluppo complessivo del sistema.

### **4. Il Contesto esterno ed interno di riferimento.**

---

<sup>1</sup> L'ANAC con la determinazione n. 12/2015 ha precisato che il Piano Triennale per la Trasparenza (PTT), va considerato come sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC). Il PTPC 2016 – 2018 del Comune di Premariacco contiene una sezione dedicata alla trasparenza.

#### **4.1 Il Contesto esterno.**

L'anno 2018 è stato caratterizzato da una situazione di incertezza in ordine alle risorse a disposizione degli enti locali, sia per effetto di scelte nazionali, sia per effetto di decisioni regionali. Oltre alle disposizioni nazionali, ha inciso in modo significativo sulle entrate locali la rimodulazione dei trasferimenti della Regione FVG per il finanziamento delle attività ordinarie.

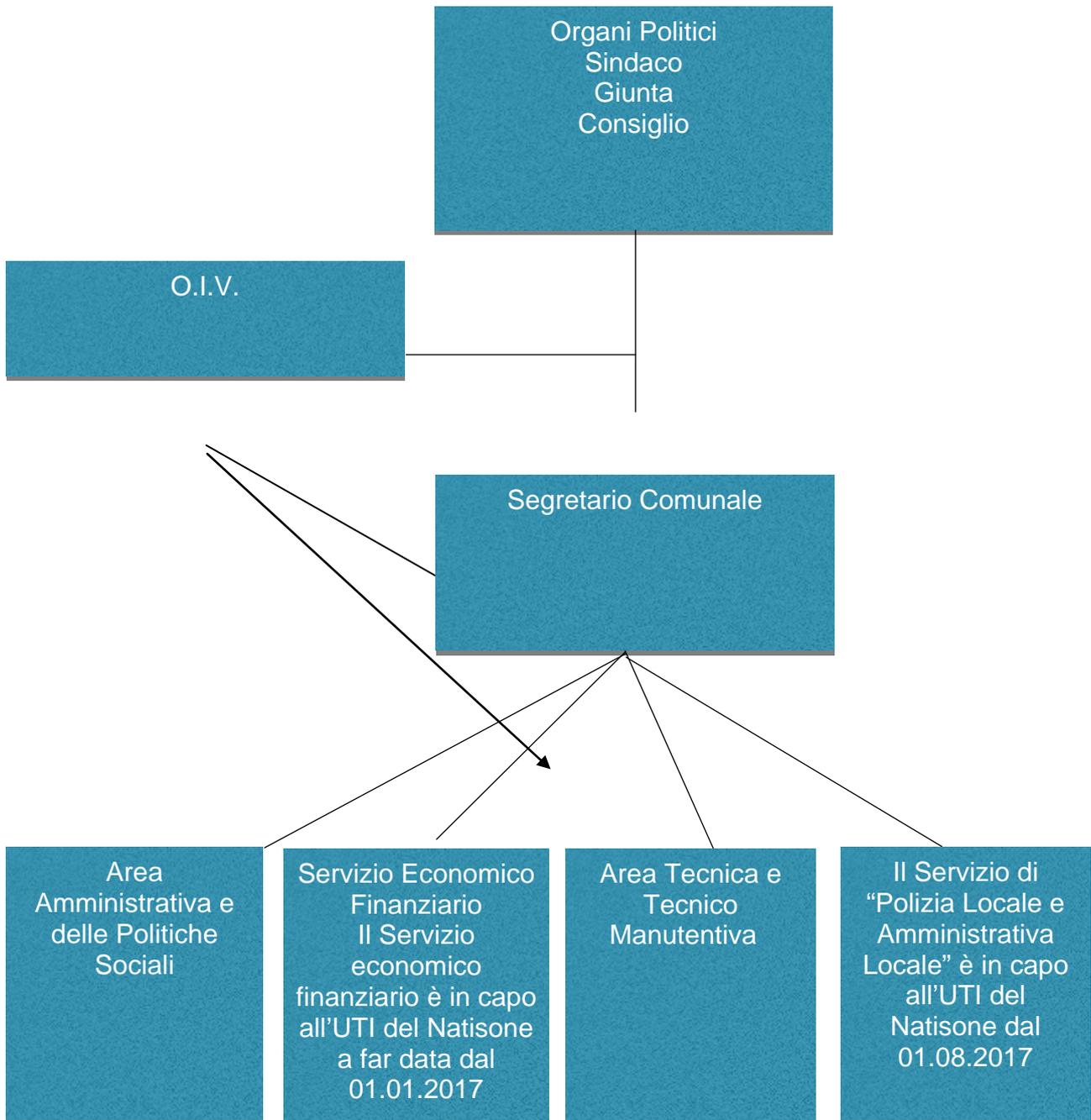
Tali incertezze relative alla finanza locale hanno comportato diversi differimenti dei termini di approvazione del bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2018. Tale differimento ha comportato anche un ritardo nell'adozione degli strumenti del ciclo della prestazione, Documento Unico di programmazione, Piano triennale delle opere pubbliche – Piano esecutivo di gestione e Piano della Performance che è stato adottato a luglio 2018.

Da non dimenticare il processo di riforma e di ridefinizione del sistema Regione Autonomie locali e riallocazione delle funzioni amministrative, avviato a livello regionale dalla legge regionale 12 dicembre 2014, n. 26, in base alla quale nel 2018 era previsto il passaggio di alcune funzioni in capo all'UTI.

Per effetto del contesto interno ed esterno estremamente incerto e mutevole non è stato agevole definire tempestivamente obiettivi di sviluppo significativi, poiché già il solo svolgimento e mantenimento dell'attività di carattere ordinario, ha rappresentato un obiettivo impegnativo per la struttura comunale, che è caratterizzata da dimensioni modeste. Da rilevare che l'incertezza delle risorse effettivamente disponibili, già sopra evidenziata, ha comportato una programmazione di tipo prudentiale per evitare possibili situazioni di difficoltà a mantenere gli equilibri generali di bilancio. Anche per questo gli obiettivi sono stati definiti in modo semplificato, puntando più sugli aspetti ordinari e concreti della gestione.

#### **4.2 Il Contesto interno.**

La struttura organizzativa del Comune di Premariacco nel corso del 2018 non ha subito modificazioni, restando pertanto confermato l'assetto organizzativo delineato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 14 febbraio 2018, come evidenziato dal seguente organigramma:



La dotazione organica al 31.12.2018 del Comune di Premariacco risultava la seguente:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA		DOTAZIONE ORGANICA	UFFICI
1	Area Amministrativa tributi e sociale	n. 1 di Categoria D n. 5 di Categoria C (1 posto di categoria C vacante) n. 3 di Categoria B (n.1 dipendente di categoria B in Comando)	- Segreteria / Affari generali - Rappresentanza - Biblioteca - Cultura / Scolastico / Sport / Sociale - Servizi Demografici
2	Area Tecnica e Tecnico-manutentiva	n. 1 di Categoria D n. 4 di Categoria C (2 vacanti) n. 2 di Categoria B	- OO.PP. / Patrimonio - Servizio manutentivo - Urbanistica / Edilizia privata - ufficio ambiente
	Totale Aree: 2	Totale dipendenti in servizio al 31.12.2018: n. 11	

Un posto di categoria C all'interno dell'Area Amministrativa, tributi e sociale è vacante.

Due posti di categoria C all'interno dell'Area Tecnica e Tecnico Manutentiva erano vacanti alla data del 31.12.2018. Nel corso del 2019 un posto è stato coperto con una nuova assunzione ed un posto verrà coperto mediante trasferimento con mobilità volontaria.

### 1. Risultati conseguiti. Performance organizzativa ed individuale.

La misurazione della performance organizzativa ed individuale è avvenuta mediante schede di rilevazione (articolate per aree organizzative), nelle quali si trova una sintetica relazione sull'attività svolta, l'indicazione del personale coinvolto e gli indicatori di risultato.

Dall'esame delle schede che costituiscono il Piano della Performance del Comune di Premariacco si evince che l'attività amministrativa ed il livello dei servizi ai cittadini sono stati assicurati in modo

regolare, senza evidenziare particolari criticità, pur in un contesto dinamico in veloce trasformazione. I risultati sono sostanzialmente positivi, anche se non si può non rilevare che i tempi di definizione del Piano della Performance non sono stati immediati, impedendo al sistema di svolgere pienamente la sua funzione.

Nel corso dell'anno 2018 il Comune di Premariacco ha svolto, senza alcun ricorso, né contenziosi, le procedure ad evidenza pubblica per l'affidamento dei servizi in capo ai diversi uffici. Si è trattato di attività che, seppure di carattere ordinario, hanno comportato un forte impegno per la struttura comunale e il loro regolare svolgimento ha consentito il regolare funzionamento dell'ente.

I procedimenti di gara indicati sono stati gestiti dalla neo costituita Centrale Unica di Committenza (CUC) tra i Comuni di Premariacco (capofila) ed il Comune di Buttrio come modulo aggregatore delle procedure di gara di importo superiore alle soglie dell'art. 36 del D. Lgs. 50/2016.

### **GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI.**

#### **Segretario comunale.**

<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>PESO OBIETTIVO</b>	<b>PERSONALE COINVOLTO</b>	<b>RISULTATO CONSEGUITO</b>
Migliorare il funzionamento e l'organizzazione dell'ente	Attivare le procedure di mobilità per un dipendente area amministrativa e 2 dipendenti dell'area tecnica	30%	Segretario comunale con supporto della segreteria	100% Determinazione di approvazione avviso di mobilità n. 393 del 14.06.2018. Mobilità deserta proceduta con centro per l'impiego ed assunzione con data 8.10.2018. Avviso di mobilità del 23 maggio 2018 – Determinazione n. 341 del 23 maggio 2018 ed avviso di mobilità del 23 maggio 2018. Determinazione n. 647 del 24 ottobre 2018.

Migliorare il funzionamento e l'organizzazione dell'ente	Attivare le misure previste dal nuovo Regolamento UE 679/2016	10%	Segretario comunale con supporto della segreteria	100%. Definizione del nuovo schema di privacy e aggiornamento sito istituzionale. Determinazione n. 886 del 28 dicembre 2018
Migliorare il funzionamento e l'organizzazione dell'ente	Assicurare la formazione in materia di prevenzione della corruzione al personale dipendente	10%	Segretario comunale con supporto della segreteria	100% Corso realizzato con altri Comuni in data 10 e 11 dicembre 2018 presso il Comune di Reana del Rojale. Sono state acquisite le attestazioni di partecipazione al corso.

#### Area Amministrativa, Tributi e Sociale

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	PESO OBIETTIVO	PERSONALE COINVOLTO	RISULTATO CONSEGUITO
Migliorare il funzionamento e l'organizzazione dell'ente	Consolidare lo svolgimento delle funzioni residue rimaste in capo al Comune in seguito al trasferimento della funzione Polizia locale e polizia amministrativa locale all'UTI del Natisone	15%	Adrea Fabro (TPO) Silvana Blasich Giuliana Perco Bertolini Laura (assunta dal 08.10.2018).	100%. Come da nota sottoriportata
Migliorare il funzionamento e l'organizzazione dell'ente	Consolidare lo svolgimento delle funzioni residue rimaste in capo al	10%	Adrea Fabro (TPO) Silvana Blasich Giuliana Perco	100% Come da nota sottoriportata

	Comune in seguito al trasferimento della funzione servizio finanziario e controllo di gestione			Bertolini Laura (assunta dal 08.10.2018).	
Migliorare il funzionamento e l'organizzazione dell'ente	Attività di controllo evasione tributaria ed emissione avvisi di accertamento	5%		Andrea Fabro (TPO) Adriana Saccavini	100% Controllate n. 125 posizioni maggiorazione TARES Emessi n. 68 avvisi maggiorazione TARES
Migliorare il funzionamento e l'organizzazione dell'ente	Attività di controllo evasione tributaria ed emissione avvisi di accertamento	5%		Andrea Fabro (TPO) Adriana Saccavini	100% Controllate n. 167 posizioni IMU Emessi n. 50 avvisi IMU
Migliorare il funzionamento e l'organizzazione dell'ente	Confermare le funzioni dell'ufficio demografico; monitorare le nuove procedure per il rilascio della CIE	5%		Andrea Fabro (TPO) Flavia Sittaro Tiziana Putignano	100% Rilasciate n. 372 carte di identità elettroniche nel 2018

**Nota.**

**Servizi precedentemente svolti dalla polizia comunale.**

E' stata attivata la convenzione triennale valida per il periodo 2019/2021 ai sensi della L.R.20/2012 sia per il servizio di custodia, mantenimento, gestione sanitaria e assistenza medico veterinaria di animali d'affezione vaganti, rinunciati o ricoverati d'autorità provenienti dal territorio comunale che per il censimento, cura e gestione delle colonie feline e ricovero gatti appartenenti alle suddette colonie.

Si è provveduto, ove necessario, al servizio di recupero, trasporto e smaltimento di carcasse di animali trovati nel territorio comunali mediante affidamento ad idonee ditte specializzate nel settore;

Si è provveduto inoltre ad affidare la continuazione dei servizi di custodia e mantenimento cani randagi già catturati e ricoverati presso la precedente struttura Alberone S.a.s..

Si è provveduto ad assumere gli oneri per i servizi di cattura cani vaganti e gatti feriti svolti dalla competente azienda sanitaria.

### **Servizi svolti precedentemente dal servizio finanziario e controllo di gestione.**

A seguito del passaggio di 2 dipendenti al servizio finanziario e 1 al Suap dell'UTI del Natisone, si è dovuto riorganizzare il servizio segreteria, con modifica della distribuzione dei procedimenti precedentemente seguiti da detto personale.

In particolare sono stati riorganizzati i servizi relativi a:

- Provveditorato ed economo comunale: si è dovuto incaricare nel 2017 un nuovo dipendente, nel 2018 si è proceduto nell'attività di riorganizzazione del servizio
- Servizio sociale: alcuni servizi precedentemente gestiti dal personale transitato all'UTI sono stati riassegnati ad altri dipendenti e sono proseguiti regolarmente
- Gestione del personale: si è riorganizzato il servizio, grazie alla copertura di un posto di categoria B, a cui sono stati assegnati anche procedimenti inerenti la verifica delle presenze del personale

### **Area Tecnica e Tecnico manutentiva.**

<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	<b>PESO OBIETTIVO</b>		<b>RISULTATO COSEGUITO</b>
Realizzazione di nuove opere pubbliche	Verifica stato di avanzamento lavori di costruzione della nuova scuola Primaria per fine lavori al 31.12.2018	20%	Marco TOTI (TPO) Donatella Cilnz	80%. Fine lavori febbraio 2019 a causa variante in corso d'opera approvata con determinazione n. 862 del 24.12.2018.
Realizzazione di nuove opere pubbliche	Approvazione progetto per la realizzazione delle tribune nel campo sportivo ed avvio procedura per l'affidamento dei lavori	10%	Marco TOTI (TPO) Donatella Cilnz	50%. Approvazione progetto da parte della Giunta Comunale. Deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 16 luglio

				2018. Non è stata avviata la procedura di affidamento dei lavori.
Migliorare il funzionamento e l'organizzazione dell'ente	Controllo delle SCIA e delle CILA	5%	Marco TOTI (TPO) Supporto esterno	100% Controllato il 50% delle SCIA e tutte le CILA
Migliorare il funzionamento e l'organizzazione dell'ente	Attività di cura e manutenzione del verde pubblico e delle strade	5%	Marco TOTI (TPO) Massimo Macorig Simone Muradore	100% Numero interventi di manutenzione eseguiti con indicazione dei luoghi di intervento

Da quanto sopra si desume il sostanziale raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Titolari di Posizione Organizzativa presenti nell'Ente, salvo per quanto attiene all'Area Tecnica e Tecnico Manutentiva, dove gli obiettivi sono stati conseguiti solo parzialmente.

Con riferimento alla valutazione dei servizi offerti all'utenza si rileva l'assenza della presenza di un adeguato strumento di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza. Infatti, solo la presenza di tale strumento, capace di identificare i servizi aventi effettiva rilevanza esterna sotto un profilo di interesse del cittadino in un'ottica non burocratico amministrativa ma di effettiva soddisfazione dei bisogni, permetterebbe con apposita attività di report programmata per ciclo economico finanziario e di lungo periodo una adeguata comparazione anche in termini di benchmark un confronto in termini di effettiva efficacia, efficienza ed economicità dei servizi offerti. Ne consegue, in questa sede, la non menzione di sterili numeri non finalizzati ad un controllo di qualità e non rappresentativi dell'evoluzione dell'attività dell'Ente oltre che del servizio erogato in ordine alle sue modalità, né, peraltro, al grado di soddisfazione intesa quale efficacia esterna anche in termini di outcam (in tal senso la critica è mossa verso indicatori del tipo: numero delibere, numero determinazioni, numero atti di stato civile, ecc.).

Da ultimo appare opportuna una seppur schematica analisi swot in ordine ai punti di forza e di debolezza del ciclo della performance attuato dal Comune di Premariacco:



<p><b>PUNTI DI FORZA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- chiara definizione delle responsabilità</li> <li>- condivisione degli obiettivi della struttura con aumento dell'interrelazione sia verticale che orizzontale</li> <li>- maggiore coerenza tra gli strumenti di programmazione</li> <li>- chiara indicazione delle strutture coinvolte per ciascun obiettivo in modo da evidenziare eventuali trasversalità</li> <li>- integrazione tra piano anticorruzione, programma triennale della trasparenza e documenti di programmazione</li> <li>- coinvolgimento degli Amministratori nella individuazione degli obiettivi strategici o comunque ritenuti rilevanti</li> </ul>	<p><b>PUNTI DI DEBOLEZZA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- assenza di piena presa di coscienza da parte del personale del sistema incentrato sul ciclo della performance;</li> <li>- difficoltà nell'identificazione chiara degli obiettivi e degli standard di rilevazione;</li> <li>- tardiva applicazione nell'anno dei sistemi di programmazione;</li> </ul>
--	--

<p><b>OPPORTUNITA':</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- attuare un percorso di maggiore coinvolgimento anche per il tramite dell'OIV sull'applicazione del ciclo della performance al fine della maggiore partecipazione al processo del personale interessato;</li> <li>- svolgere indagini interne sul benessere organizzativo al fine di cogliere anche l'effettiva comprensione degli strumenti del piano della performance da parte del personale dipendente;</li> <li>- attivare strumenti di misurazione della performance organizzativa incidenti sull'output e sull'outcome mediante apposita predisposizione della carta dei servizi del Comune;</li> <li>- maggiore coinvolgimento degli stakeholder</li> </ul>	<p><b>MINACCE:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- eccessiva burocratizzazione del processo di programmazione;</li> <li>- visione del sistema quale mero formalismo;</li> <li>- identificazione del ciclo della performance con appiattimento funzionale alla sola erogazione dei premi incentivanti.</li> </ul>
---	---

Da quanto sopra esposto emerge:

- 1) l'esigenza di anticipare nel corso dell'esercizio gli strumenti di programmazione ed assegnazione degli obiettivi;
- 2) di valutare l'introduzione di un sistema di rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza.

Il Segretario Comunale  
dr. Stefano Soramel