



Comune di Talmassons

Provincia di Udine

✉ Via Tomadini, 15 - C.A.P. 33030 – ☎ tel. +39 0432 766020 – 📠 fax +39 0432 765235 Cod.Fisc. 80010190306 – P.IVA 00544040306 - c/c post. 15452337 📧 E-Mail : protocollo@com-talmassons.regione.fvg.it P.E.C. comune.talmassons@certgov.fvg.it -- www.comune.talmassons.ud.it

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020

Relazione sulla performance relativa all'anno 2020 redatta ai sensi dell'art'6 della Legge Regionale 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
3. - RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	7
3.1 - Risultati raggiunti	7
3.2 - Criticità e opportunità	8
4. - RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	9
5. - IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	9
5.1- Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	10
5.2 - Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance	11

1. - PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla prestazione prevista dall'art 39, c. 1, lett. B) della L.R. 18/2016 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 39, c. 1, lett. C) della citata legge regionale che dispone la pubblicità delle valutazioni operate da ciascuna amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.

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 considerano 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 deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti.

Al pari del piano della performance, ai sensi dell'art 42, c. 3, lett. C) della L.R. N. 18/2016, 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.

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 Talmassons:

- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 30/06/2020 ha approvato il rendiconto (conto consuntivo) per l'esercizio 2019;
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 5 del 26/03/2020 ha approvato il programma triennale dei lavori pubblici 2020 - 2022 ed elenco annuale 2020;
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 7 del 26/03/2020 ha approvato il documento unico di programmazione;
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 26/03/2020 ha approvato il bilancio annuale di previsione per l'esercizio 2020 nonché il bilancio pluriennale 2020 - 2022;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 21/07/2020 ha adottato il piano delle prestazioni affidando nel contempo ai T.P.O. le risorse e gli obiettivi da raggiungere;
- Con deliberazione del consiglio comunale n° 27 del 19.05.2018 è stato deliberato l'insediamento del nuovo consiglio di mandato;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n° 142 del 22.10.2020 è stato nominato l'Organismo indipendente di valutazione;

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

2.1 - Il Contesto esterno di riferimento.

Il Comune di Talmassons è collocato nel contesto territoriale del “Medio Friuli”, composto da 11 comuni della Provincia di Udine con caratteristiche socio territoriali ed economiche condivise e coincidenti. 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 nella loro stesura, 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 ed in particolare dall’introduzione del bilancio armonizzato, strumento che si è dimostrato una croce operativa.

Nonostante la legge regionale 26/2014 abbia introdotto le unioni territoriali obbligatorie questo comune non vi ha aderito, quindi ha utilizzato altre forme di collaborazione con gli enti del medio Friuli soprattutto con il sistema del convenzionamento dei servizi. Ora tale legge è stata modificata dalla L.R. n° 31 del 28.12.2018 per cui eventuali riassetti sono ancora da trovare.

2.2 - Il Contesto di riferimento interno. La struttura organizzativa.

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

Area Attività	Profilo professionale	Cat.
AMMINISTRATIVA	Istruttore Direttivo Amm.vo	D
	Istruttore Amm.vo Anagrafe	C
	Istruttore Amm.vo Anagrafe	C
	Istruttore Amm.vo	C
ECONOMICO - FINANZIARIA	Istruttore Direttivo Contabile	D
	Istruttore Contabile contabilità	C

TRIBUTI	Istruttore Direttivo Tributi	D
	Istruttore Contabile tributi - commercio	C
TECNICA (Lav. Pubblici e Manutenzione)	Istruttore Direttivo Tecnico LL.PP e manutenzioni	D
	Istruttore Tecnico gest.patrimonio	C
	Collaboratore Professionale	B
	Collaboratore Professionale	B
	Esecutore	B
URBANISTICA – ed. PRIVATA	Istruttore Direttivo Tecnico urbanistica edilizia	D
	Istruttore Tecnico edilizia privata cimiteriali	C
POLIZIA LOCALE	Agente di polizia locale	PLA
	Agente di polizia locale	PLA
	Agente di polizia locale	In comando

Totale dipendenti: n. 18

Personale P.O.A. non dipendente

Servizio Socio Assistenziale	Istruttore direttivo . Ass. Sociale	D
	Collab. Profess. Ass. Domiciliare	B
	Collab. Profess. Ass. Domiciliare	B

La gestione del servizio della polizia locale è gestito in forma associata nell'ambito dell'ex Associazione Intercomunale "Medio Friuli" ed il responsabile è un PLC del comune convenzionato di Mortegliano.

L'istruttore direttivo dell'ufficio Tributi ha operato nell'ambito di servizio convenzionato ai sensi della L.R. 26/2014, art. 21, con i comuni di Mortegliano e di Castions di Strada nella veste di Responsabile di servizio e con orari idonei a garantire la qualità del servizio nei tre comuni.

L'istruttore direttivo dell'area tecnica (Edilizia Privata) ha operato nell'ambito del servizio convenzionato ai sensi della L.R. 26/2014, art. 21, con il comune di Mortegliano nella veste di Responsabile di servizio e con orari idonei a garantire la qualità del servizio in entrambe i comuni.

Il Comune di Mortegliano ha deciso di recedere unilateralmente dalla convenzione per la gestione dell'Edilizia privata a partire dal 01.01/2021.

L'ufficio del Segretario Generale è stato retto nella prima parte del 2020 con la modalità dello "scavalco". A partire da aprile tale sistema non è più stato garantito vista la difficoltà ad individuare segretari generali disponibili e il Vice segretario ha assunto la reggenza.

3. - RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 - 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 dei Responsabili di Servizio sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.R.O. e con il Piano delle prestazioni 2020.

Le suddette relazioni sono da considerarsi parte integrante del presente documento. Si evidenzia un complessivo raggiungimento dei risultati salve le modifiche apportate dalla giunta comunale o impedimenti oggettivi dovuti soprattutto alla carenza di personale.

La pandemia che ha colpito l'Italia nel corso del 2020 ha comportato svariate modifiche negli obiettivi e spesso tali obiettivi sono stati affidati, considerata la straordinarietà della situazione, senza la produzione di nuovi atti formali di indirizzo.

Le attività di promozione del territorio e gli eventi culturali sono stati sostituiti da una intensa attività a sostegno della popolazione (la distribuzione di mascherine, la consegna di spese a domicilio in accordo con gli esercenti locali, l'erogazione di bonus alimentari, il sostegno a soggetti pubblici e privati per i campi estivi e per la regolare ripresa a settembre delle attività scolastiche).

Il bilancio di previsione ha subito svariate modifiche per adeguarsi alle disposizioni legislative che da un lato prevedevano lato entrata l'arrivo di fondi e lato spesa nuovi costi.

Anche dal punto di vista tributario è stato necessario adeguarsi agli eventi promuovendo forme di sgravio a favore sia delle attività commerciali che del resto della cittadinanza.

I lavori pubblici hanno risentito di alcuni rallentamenti dovuti al "lockdown" di molte attività ritenute non essenziali.

L'acquisizione di risorse umane attraverso concorsi pubblici è stata limitata ed ha comportato l'impossibilità di raggiungere un obiettivo che era sicuramente primario.

Per la prima volta si sono sperimentate forme di lavoro c.d. "agile" o "smart working" che ha premesso da un lato il rispetto delle normative sul contenimento della pandemia e dall'altro l'erogazione dei servizi alla cittadinanza consentendo il massimo dell'accesso possibile alle strutture comunali.

La nuova modalità di lavoro ha evidenziato la necessità di formazione per l'organizzazione del lavoro per obiettivi ma è stata anche la dimostrazione della capacità della struttura di adeguarsi alle necessità della situazione contingente mantenendo i servizi alla cittadinanza.

3.2 - 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 e dal Documento unico di programmazione annuale approvato dal consiglio

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;
- i titolari di posizione organizzativa;
- il Segretario Comunale quale vertice dell'apparato amministrativo con funzioni di coordinazione e trait d'union con gli amministratori.

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.

L'anno 2020 deve ritenersi un anno del tutto eccezionale in merito al normale andamento del ciclo delle performance stante la fluidità della situazione sanitaria e la mutevolezza degli obiettivi conseguenti a tale evento.

La mancanza nella figura del Segretario Generale ha rappresentato una perdita in quanto è venuto meno il punto di vista di un soggetto terzo rispetto ai titolari di posizione organizzativa e la mancanza di un confronto con altre realtà contermini che poteva dare un Segretario in convenzione. Tuttavia, la costante presenza di un TPO con incarico di Segretario reggente, ha consentito, in momenti in cui era richiesta grande elasticità, di adottare in maniera pronta provvedimenti necessari per affrontare la situazione sanitaria.

4. - RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 26/03/2020 è stato approvato il bilancio annuale di previsione per l'esercizio 2020 nonché il bilancio pluriennale 2020 - 2022; con tali strumenti i responsabili di servizio vengono dotati delle risorse finalizzate alla gestione amministrativa; nel rispetto della legge essa deve essere improntata sull'efficienza e sull'economicità. Se l'efficienza si valuta sulla performance, l'economicità viene testata periodicamente tramite la revisione sulla salvaguardia degli equilibri di bilancio ex art. 193 del D. Lgs. N° 267/2000 e S.M.I., tramite le ricognizioni in assestamento ed infine con l'approvazione del conto consuntivo che è composto anche dalla relazione.
- Il piano delle prestazioni è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 21.07.2020 e si compone del documento riepilogativo dell'assegnazione delle varie poste di bilancio ai responsabili di servizio, dal piano stesso e dagli obiettivi di eccellenza e virtuosità assegnati singolarmente ai predetti responsabili, i quali ne fanno partecipi le risorse umane loro assegnate come riportato nello specchio ut supra.

5. - IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La Relazione sulla Performance è stata predisposta tenendo conto delle indicazioni date dal legislatore e dall'A.N.A.C. Per gli enti locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia vista la specialità della stessa valgono le norme Regionali.

L'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali e, in particolare, l'art 227 del DLgs 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 dal legislatore 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. 101/2020 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 quindi prendere inizio solo nel secondo semestre.

Quest'anno ancor di più il ciclo della performance ha subito ritardi: il mutare degli obiettivi non ha certo giovato ad una normale programmazione.

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.

5.1- 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 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101\2020 alla 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;

- 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, comunque, come anzidetto tramite la revisione sulla salvaguardia degli equilibri di bilancio ex art. 193 del D. Lgs. N° 267\2000 e S.M.I., tramite le ricognizioni in assestamento ed infine con l'approvazione del conto consuntivo che è composto anche dalla relazione.

- 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

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

- Competenza: Servizio Finanziario

- Responsabilità: Servizio Finanziario

5.2 - 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.

La presenza di un ciclo predeterminato segna una direttrice chiara che aiuta tutte le componenti a dare attuazione alla parte di propria competenza e raggiungere quei risultati che sono il fine ultimo cui auspicava il legislatore nazionale dall'approvazione del D.Lgs. n. 150 del 2009 in poi.

Punti di debolezza

Il ciclo di gestione della performance attualmente necessita dell'integrazione di un sistema di controllo di gestione al fine di monitorare l'attività di singoli centri di costo senza ricorrere a documenti di natura meramente descrittiva. Gli indicatori numerici rilevati possono al più costituire parametro dell'attività ordinaria svolta, ma non consentono di trarre significative informazioni circa le modalità / qualità delle attività.

In un comune di dimensioni medio – piccole come il Comune di Talmassons con risorse umane sempre più ridotte risulta inoltre difficile individuare sistemi di rilevazione e misurazione efficaci che non rappresentino un aggravio alle normali erogazioni di servizi.

Talmassons, 05/05/2021

Il Vice - Segretario Comunale Reggente

Dott. Giacomo Anese