



Comune di Codroipo

Relazione sulla prestazione relativa all'anno 2019.

La presente relazione è adottata ai sensi del D. Lgs. 150/2009 e delle LL.RR. n. 16/2010 e 18\2016.

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 dalla seguenti normative: D. Lgs. 150/2009 e delle LL.RR. n. 16/2010 e 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 delle già citate leggi regionali che dispongono la pubblicità delle valutazioni operate da ciascuna amministrazione sulla base del sistema di valutazione previsto dal regolamento operativo degli uffici e servizi.

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 delle già citate in titolo leggi regionali, la relazione è approvata dall'organo di indirizzo politico e deve essere validata prioritariamente dall'Organismo Indipendente di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali. Per quanto sopra risulterà, all'atto di giunta, accompagnata dalle relazioni dei Titolari di Posizione Organizzativa.

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, dopo aver aderito al servizio associato del personale nell'ambito dell'Associazione Intercomunale "Mediofriuli", attualmente è in convenzione con il solo comune di Camino al Tag.to, i principi che regolano il sistema di valutazione hanno principi comuni ma si distinguono per alcuni particolari sulla forma e i contenuti delle schede di valutazione.

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 adeguatezza 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° 13 del 11.04.2019, ha approvato il programma biennale degli acquisti di servizi e forniture 2019-2020
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n° 14 del 11.04.2019, ha approvato il piano triennale delle opere pubbliche per 2019 – 2021;
- Con deliberazione del Consiglio Comunale n° 16 del 11.04.2019, esecutiva, ha approvato il Documento unico di programmazione per l'esercizio 2019 e per il triennio 2019 – 2021, nonché il bilancio annuale di previsione per l'esercizio 2019 e pluriennale 2019 – 2021;
- Ha adottato il P.E.G. finanziario con le deliberazioni della Giunta Comunale nn. 102, 173,187,205,242, 258, 270 (piano delle prestazioni) e 301 tutte del 2019;
- Ad oggi il rendiconto (conto consuntivo) per l'esercizio 2019 non è stato ancora approvato ed è in fase di redazione;
- 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 ad un servizio convenzionato attualmente con il comune di Camino al Tagliamento.

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

2.1 - Il Contesto esterno di riferimento.

Il Comune di Codroipo 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. A seguito dell’entrata in vigore della L.R. 26\2014 l’assetto delle associazioni intercomunali è stato smontato e dal 2016 con la fine degli articolati precedenti la condivisione e il convenzionamento dei servizi ha generato notevoli cambiamenti nei rapporti intercomunali; in sostanza la persona giuridica di riferimento era stata individuata nell’Unione Territoriale (acronimo UTI). Questo comune, pur a seguito di vertenze anche giudiziarie con la Regione non vi ha aderito e la giustizia non l’ha obbligato ad aderire.

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**:

Personale previsto in pianta organica	N. 88
Dipendenti in servizio:	
di ruolo	N. 80
non di ruolo	N. -
Totale dipendenti in servizio	N. 80
Spesa per il personale complessiva (prevista per l'anno 2019) compresi gli oneri riflessi)	€ 3.650.308,69
Di cui effettivamente impegnata	3.255.874,02

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
- Coinvolgimento di tutti gli uffici nella gestione della nuova contabilità armonizzata.
- Rispetto del regolamento europeo privacy)
- Digitalizzazione dati

- Piattaforma appalti regionale

Tali obiettivi hanno raggiunto un buon grado di realizzazione, come si evince dalle relazioni dei responsabili di servizio predisposte e depositate agli atti del comune che andranno a completare la presente relazione.

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 2019 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 2016 - 2021



PIANO GENERALE DI SVILUPPO 2016 – 2021



PERFORMANCE DELL'ENTE

Benessere Organizzativo
Soddisfazione dell'utenza

Obiettivi strategici

Obiettivi operativi

PROGRAMMAZIONE 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.E.G. (P.R.O.) e con il Piano delle prestazioni 2019 riportato nelle relazioni allegate alla presente. Si ricorda che gli obiettivi sono stati fissati dall'Amministrazione e consegnati ai titolari di posizione organizzativa con le deliberazioni della Giunta Comunale sopra elencate.

4. – RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Con deliberazione del Consiglio Comunale già citata, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2019, il bilancio pluriennale e la relazione previsionale e programmatica. Successivamente con provvedimento giuntale già citato, esecutiva è stato approvato il piano delle prestazioni 2019.

Ad oggi non è stato approvato il rendiconto della gestione 2019.

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 per la gestione del personale. Il Comune su proposta del C.U.G. adotta tutte le misure necessarie 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 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. 270 del 28.10.2019. sono stati ridefiniti gli obiettivi di eccellenza che costituiscono 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 Bilancio di Previsione e triennale e la relativa relazione: tale aspetto può ritardare l'intero ciclo della performance. Così come il differimento dell'approvazione del bilancio di previsione e del relativo PEG /PRO può portare la sostanza dell'intero ciclo ad avere inizio poco prima del secondo semestre. A ciò si è fatto fronte analizzando l'assegnazione delle risorse finanziarie e con la consultazione ciclica fra i capi ufficio.

Il processo pertanto si chiude con la validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione e l'approvazione della relazione sulla performance da parte della Giunta Comunale, 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:** modifiche 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'approvazione: 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

Si riscontrano i seguenti 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:

1. La soppressione delle associazioni intercomunali a favore delle Unioni Territoriali Intercomunali, ha messo in subbuglio le dinamiche dei servizi associati e fin qui funzionanti, destabilizzando i meccanismi creati in tanti anni e creando indecisione fra i capi ufficio destinatari di uffici unici poi convenzionati. Lo stesso principio dell'autonomia comunale ha permesso alle amministrazioni fin qui associate di scegliere forme alternative alle U.T.I. con una nuova distribuzione di risorse umane e finanziarie.
2. Le misure correttive sono molto vincolate al legislatore regionale in primis e nazionale in seconda battuta, vista la specialità della Regione con conseguente potere legislativo primario in varie competenze inerente gli enti locali. Riguardo ai tempi di approvazione dei bilanci si confida di poter riacquisire personale: come già fatto in questi ultimi tre anni non è stata lesinata alcuna iniziativa inerente la formazione. La problematica dei servizi convenzionati segue una dinamica molto legata alle politiche degli enti locali e alle scelte degli amministratori. Fintanto che non si arriverà a consolidare un modello stabile e duraturo, con una precisa individuazione dei soggetti partecipanti e delle rispettive competenze, in base alla formula giuridica prescelta non si potranno definire obiettivi strategici programmatici se non a breve termine e con il solo intento di mantenere almeno la qualità e la quantità fin qui messa in atto.

Codroipo, 06.06.2020

Il Segretario Comunale
Dott. Paolo Maniago