



**COMUNE DI
AZZANO DECIMO (PN)**

**RELAZIONE
SULLA
PRESTAZIONE
2019/2021.**

ANNO 2019.

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.

La valutazione delle prestazioni del personale dipendente delle amministrazioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, già disciplinata dalla Legge regionale 16 del 2010, trova ora la sua fonte normativa principale nella Legge regionale 9 dicembre 2016, n.18 recante "Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale".

Rileva in particolare il Capo V della legge, recante "Valutazione della prestazione".

L'articolo 38 della sopracitata L.R. 18/2016, recante "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione", prevede:

- al comma 1 che al fine di valutare la prestazione organizzativa e 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 dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.

La normativa nazionale sul tema contenuta nel D.Lgs. 150/2009 e nel D.Lgs. 75/2017 va dunque armonizzata con le previsioni della norma regionale, atteso che la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha competenza primaria in materia.

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

In adempimento di quanto stabilito dalla normativa il Comune ha modificato il proprio regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi ed ha adottato il proprio sistema di valutazione e misurazione della prestazione.

Tutto il materiale richiamato è pubblicato sul sito internet del Comune.

Il Piano della prestazione costituisce uno strumento organizzativo in connessione con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, quali il DUP, il bilancio ed il PEG, a cui si rimanda.

La presente Relazione al piano costituisce adempimento a quanto previsto dalla normativa vigente, che prevede la predisposizione di un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, rilevando gli eventuali scostamenti, e costituisce naturale prosecuzione di quanto contenuto nei documenti di programmazione richiamati.

Questo trova estrinsecazione nella scheda allegata che contiene i puntuali obiettivi per l'anno di cui trattasi, comprensivi delle relazioni redatte da ciascun responsabile di servizio.

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

2.1. Il contesto esterno di riferimento.

Per la descrizione del contesto esterno di riferimento si rinvia agli altri strumenti di programmazione dell'Ente, ed in modo particolare al D.U.P., Documento Unico di programmazione, anche in un'ottica di semplificazione e di riduzione della duplicazione di dati ed adempimenti.

In questa sede si ribadisce solamente la specialità della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia, dotata di competenze legislative primarie che consentono una diversa regolamentazione di molteplici aspetti legati alla operatività dei comuni.

Rilevano in particolare le competenze in ordine all'ordinamento degli enti locali, alle norme sul personale e anche alle norme finanziarie.

Assumono una grande rilevanza le norme di riforma in tema di ordinamento degli enti locali, con la previsione del superamento della L.R. 26/2014 di riordino del sistema Regione – Autonomie locali, la L.R. 18/2016 in tema di pubblico impiego, la L.R. 18/2015 in tema di riforma della finanza locale, la modifica del consiglio delle autonomie locali.

Ai sensi della sopracitata L.R. 26/2014 è cessata l'Associazione intercomunale Sile dopo diversi anni ed ha preso avvio l'Unione Territoriale Intercomunale (U.T.I.) Sile e Meduna, che sarà sciolta di diritto al 31.12.2020.

Nel corso del 2019 l'Unione ha consolidato l'esercizio di una serie di funzioni, fra cui si cita la gestione del personale, i servizi informatici e la centrale di committenza, oltre ai servizi generali convenzionati con il comune di Azzano Decimo.

2.2. Il contesto interno di riferimento.

La struttura organizzativa dell'Ente nel 2019 è delineata negli altri strumenti programmatori del Comune, a cui si rinvia.

Essa è comunque ricavabile dall'allegato piano degli obiettivi, in cui sono evidenziate le aree in cui è strutturato l'Ente, con i relativi responsabili.

2.3 I risultati raggiunti.

L'illustrazione dei risultati raggiunti in termini di programmi complessivi e di obiettivi individuali assegnati, sono contenuti nelle relazioni dei responsabili di servizio sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2019 allegate alla presente relazione.

2.4. Le criticità e le opportunità.

Il ciclo della prestazione, la sua strutturazione e il suo monitoraggio costituiscono e forniscono l'opportunità di avere una indicazione di quanto viene programmato e atteso

dalla struttura amministrativa in ragione della programmazione che l'Amministrazione comunale ha approvato al momento del suo insediamento.

Il ciclo della prestazione risulta adeguatamente normato ed attuato.

I soggetti che intervengono nel ciclo della performance sono principalmente i seguenti:

- la giunta ed il consiglio comunale, con gli strumenti di programmazione,
- l'O.I.V., che svolge il ruolo strategico di monitoraggio,
- i titolari di posizione organizzativa.

Tuttavia, si sottolinea che l'attività valutativa non può ritenersi riferita e circoscritta ad un mero esame documentale, ma dev'essere integrata da tutta una serie di apprezzamenti e giudizi dedotti dalla quotidiana conoscenza dell'attività svolta dai dipendenti nel periodo di riferimento e dei connessi comportamenti organizzativi e delle relative modalità di esplicazione.

È fondamentale in tal senso il ruolo del Segretario comunale in qualità di vertice dell'apparato amministrativo.

3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PRESTAZIONE.

La presente Relazione è stata predisposta in conformità alla normativa vigente ed alle disposizioni regolamentari dell'Ente.

Il sistema contabile degli enti locali, ed in particolare l'articolo 227 "Rendiconto della gestione", comma 1, del D.Lgs. 267/2000, prevede che "La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto della gestione, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico e lo stato patrimoniale".

Tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste dalla normativa per rendicontare il ciclo della prestazione delle pubbliche amministrazioni.

Il rendiconto 2019 è già approvato dall'Ente, pertanto si fa un rinvio dinamico a quanto contenuto nel rendiconto medesimo.

Si è ritenuto di poter fissare un processo rispettoso del dettato normativo e nel contempo in linea con gli atti di natura regolamentare interna relativi al ciclo della prestazione.

Tale processo prevede innanzitutto che ogni posizione organizzativa relazioni in merito agli obiettivi a lui assegnati.

Le relazioni consistono in sostanza nella descrizione dell'attività svolta da ciascun settore in cui è strutturato l'Ente in relazione agli specifici obiettivi assegnati.

Le relazioni sono state oggetto di analisi del competente Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

L'organo competente a formulare la valutazione di cui trattasi è la giunta comunale.

Successivamente l'Organismo indipendente di Valutazione provvederà alla validazione della prestazione intesa come verifica del corretto funzionamento del ciclo della prestazione.

Riassumendo e schematizzando, le varie fasi sono le seguenti:

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

Atto	Competenza
Approvazione obiettivi prestazione	Giunta comunale

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

Atto	Competenza
Approvazione del bilancio di previsione	Consiglio
Approvazione del PEG	Giunta comunale
Approvazione obiettivi	Giunta comunale
Validazione degli obiettivi prestazione	OIV

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

Atto	Competenza
Verifica equilibri bilancio	Consiglio Comunale
Modifica PEG e obiettivi	Giunta comunale

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

Atto	Competenza
Redazione delle relazioni da parte dei responsabili dei servizi in ordine all'attività svolta dal settore di appartenenza e agli obiettivi assegnati	P.O. con il coordinamento del Segretario comunale
Predisposizione della proposta di valutazione	OIV
Approvazione della relazione alla prestazione	Giunta comunale
Validazione del ciclo della prestazione	OIV

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

Atto	Competenza
Determinazione di liquidazione	Ufficio del personale

4. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.

Gli obiettivi per ciascuna delle aree in cui l'Ente è strutturato con le relative valutazioni sono illustrati nelle schede allegate.

Gli obiettivi assegnati per il 2019 sono stati circa 90.
Si tratta di obiettivi puntuali, misurabili e rilevanti e di un numero rilevante e congruo alla dimensione organizzativa del comune di Azzano Decimo.

I risultati di prestazione conseguiti nel corso dell'anno 2019 sono contenuti nelle relazioni dei responsabili di servizio sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e nella relativa valutazione da parte della giunta comunale.