



Comune di Cervignano del Friuli

Provincia di Udine

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'ANNO 2016 ART. 6 COMMA 2 LET. B) DELLA LEGGE REGIONALE 16 DEL 2010

INDICE

PRESENTAZIONE

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE

1. Il contesto esterno di riferimento
2. L'amministrazione
3. I risultati raggiunti

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE. SULLA PERFORMANCE.

1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

PRESENTAZIONE

La valutazione delle performance del personale dipendente delle amministrazioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia è disciplinata dall'art. 6 della Legge Regionale 16 del 2010 che 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.

2. Per le finalità di cui al comma 1 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;*

... Omissis"

Nel Comune di Cervignano del Friuli il documento programmatico o piano della prestazione di cui alla lettera a) dell'art. 6 è composto dei seguenti documenti per il 2015:

- Delibera Consiglio Comunale n. 25 del 23 giugno 2016: *Approvazione bilancio di previsione triennio 2014 - 2016 e piano degli indicatori;*
- Delibera Giunta Comunale n. 102 del 23 giugno 2016: *Approvazione del Piano della Performance per l'anno 2015;* integrata con la deliberazione n. 209 del 23 novembre 2016;

Tutta la documentazione è pubblicata sul sito internet del Comune alla pagina *Performance*.



Comune di Cervignano del Friuli

Provincia di Udine

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.

Alla presente Relazione sono allegati a formarne parte integrante e sostanziale

- le relazioni al piano esecutivo di gestione redatte da ciascun responsabile di servizio sotto il coordinamento del Segretario comunale e disponibili agli atti dell'ufficio.
- l'organigramma dell'Ente alla data del 31 dicembre 2016
- scheda indicatori attività preventivo-consuntivo 2016 che saranno resi disponibili dopo l'approvazione del conto consuntivo

Sebbene non allegata alla presente relazione costituisce complemento alla stessa anche la *Relazione illustrativa al Conto Consuntivo 2016*, che sarà resa disponibili dopo l'approvazione del conto consuntivo.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE

1 Il contesto esterno di riferimento

La descrizione del contesto esterno prende le mosse dalla constatazione della molteplicità di interventi normativi nazionali volti a contrastare il fenomeno della cd crisi economica che investe il Paese e la realtà economica di riferimento dell'Ente.

Da ricordare anche il fatto che la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha dettato normative specifiche sul Patto di stabilità regionale che hanno pesantemente influenzato l'azione amministrativa nel corso del 2016, oggi sostituite con l'introduzione del nuovo vincolo di pareggio di bilancio.

2 L'amministrazione

La struttura organizzativa nel 2016 è allegata alla presente relazione.

La dotazione organica del Comune alla data del 31 12 2016 risultava la seguente:

Pianta Organica		in servizio a tempo indeterminato	Posti vacanti
Cat.	Numero posti		
D	17	14	3
C	28	28	0
B	29	17	12
A	9	7	2
PLC	0	0	0
PLB	1	1	0
PLA	10	10	0

Si ricorda che l'Ente è capofila della gestione associata del servizio sociale dei Comuni d'ambito con oltre 50.000 potenziali utenti la cui Pianta organica Aggiuntiva alla data del 31 12 2016 è:



Comune di Cervignano del Friuli

Provincia di Udine

Pianta Organica Aggiuntiva		in servizio a tempo indeterminato	Posti vacanti
Cat.	Numero posti		
D	26	25	1
C	4	4	0
B	6	6	0
A	0	0	0

3 I risultati raggiunti

L'illustrazione dei risultati raggiunti sia in termini di attività ordinaria complessiva, sia in termini di obiettivi individuali assegnati sono contenuti nelle **Relazioni dei Responsabili di Servizio sul grado di raggiungimento degli obiettivi** assegnati con il Peg, nonché nella **scheda indicatori attività 2016** che, allegati alla presente relazione ne formano parte integrante e sostanziale.

E' da precisare che ai fini valutativi l'OIV ha proceduto a raccogliere, direttamente dai singoli Responsabili e da Segretario e da Vice-Segretaria, ulteriori elementi informativi (anche in sede di colloqui con gli Apicali e a margine di essi) per poter valutare compiutamente sia il raggiungimento dei risultati individuali degli Apicali sia i loro comportamenti organizzativi.

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

I risultati di *performance* conseguiti dall'amministrazione nel corso dell'anno 2016 sono contenuti nella Relazione illustrativa al Conto consuntivo e nelle Relazioni dei Responsabili di Servizio sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Peg. Entrambi i documenti sono allegati alla presente Relazione a fame parte integrante e sostanziale.

Nella sedute del 21 giugno 2016 e del 30 agosto 2016 l'Organismo Indipendente di Valutazione, coadiuvato dal Segretario comunale, ha proceduto alla valutazione e quantificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili.

Valutazione del personale per settori e servizi autonomi:

SERVIZIO AUTONOMO CASA DI RIPOSO VALUTAZIONI PERSONALE PER CATEGORIA			
	CAT. A	CAT. B	CAT. C
VALORE MEDIO	82,23	85,96	90,42
MASSIMO	89,33	87,11	92,10
MINIMO	66,60	84,80	87,75

SERVIZIO AUTONOMO POLIZIA LOCALE VALUTAZIONI PERSONALE PER CATEGORIA			
	CAT. PLA		
VALORE MEDIO	84,65		
MASSIMO	92,82		
MINIMO	72,89		

SERVIZIO SOCIALE DEI COMUNI VALUTAZIONI PERSONALE PER CATEGORIA			
--	--	--	--



Comune di Cervignano del Friuli

Provincia di Udine

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
VALORE MEDIO		80	91,75	87,52
MASSIMO		86	94	95
MINIMO		73	89	62

Settore 2° Tecnico e Gestione Territorio				
Riferimenti valutativi personale suddiviso per categoria				
	cat A	cat B	cat C	cat D
minimo	37,36	92,67	91,63	91,63
medio	53,71	93,40	93,96	93,20
massimo	70,07	100	96,84	94,67

Settore 1° Fianziario e Aaffari Generali				
VALUTAZIONI PERSONALE PER CATEGORIA				
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
VALORE MEDIO	80	83	85,7	90,77
MASSIMO	80	84	92	95
MINIMO	80	82	48	84

SERVIZIO AUTONOMO URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA ED AMBIENTE				
VALUTAZIONE PERSONALE PER CATEGORIA ANNO 2014				
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	CAT. D
VALORE MEDIO	/	/	94,35	/
VALORE MASSIMO	/	/	98,75	/
VALORE MINIMO	/	/	86,68	/

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'illustrazione delle risorse impiegate è contenuta nella Relazione illustrativa al Conto Consuntivo del 2016 e che, se pure non allegata alla presente relazione, ne costituisce parte complementare.

Al conto consuntivo approvato è data pubblicità e accessibilità anche mediante pubblicazione nel sito internet dell'Ente nella sezione dedicata alla performance.

IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente Relazione è stata predisposta sulla falsa riga della Delibera n. 5 del 2012 della CIVIT-ANAC. Detta deliberazione è essenzialmente rivolta alle strutture pubbliche di natura ministeriale o comunque centrale, e non si ritiene direttamente vincolante per gli Enti Locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

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, il quale comprende il Conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio", tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste dalla CIVIT per



Comune di Cervignano del Friuli

Provincia di Udine

rendicontare il ciclo della Performance delle Pubbliche Amministrazioni. Trattandosi di un documento di competenza del Consiglio Comunale si è ritenuto di non allegarlo alla presente relazione e pur tuttavia di darne diffusione mediante contestuale pubblicazione nella medesima sezione del sito internet dell'Ente.

Il Conto consuntivo manca *invece della* parte relativa agli obiettivi individuali assegnati ai Responsabili di Servizio/Dirigenti che trova allocazione nel Piano Esecutivo di Gestione che a sua volta costituisce il perno intorno al quale ruota il sistema di valutazione della Performance.

Le Relazioni al PEG, ossia agli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile di servizio costituisce dunque 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 specifici obiettivi assegnati. Le schede utilizzate sono quelle in vigore presso l'Ente, non si è ritenuto in questo caso di utilizzare quelle predisposte dalla 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 che può essere tale da ritardare l'intero ciclo della Performance.

1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il ciclo delle Performance può essere sintetizzato come segue:

Fase I Programmazione.

atto	Competenza responsabilità	tempistica
Approvazione del Bilancio preventivo e del Documento Unico di Programmazione	Consiglio Comunale	Fissata dalla Regione
Approvazione del Peg Finanziario	Giunta	Successivo al bilancio
Approvazione del Peg Obiettivi	Giunta	Successivo al bilancio ovvero in via provvisoria anche prima del bilancio

Fase II Consuntivo

atto	Competenza responsabilità	tempistica
Approvazione della Relazione al Conto Consuntivo	Consiglio Comunale	Termini di legge
Relazioni sul Grado di Raggiungimento degli Obiettivi assegnati con il PEG	Ciascun Responsabile di Settore / Servizio Autonomo con il coordinamento del Segretario Comunale	Entro 30 marzo

Fase III Rendicontazione

atto	Competenza responsabilità	tempistica
Predisposizione della Proposta di Relazione	Segretario Comunale	Entro 30 giugno
Approvazione della Relazione sulla Performance	Giunta	Entro 30 giugno
Validazione della Relazione sulla Performance	Organismo Indipendente di Valutazione	Entro 30 giugno

2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance



Comune di Cervignano del Friuli

Provincia di Udine

Punti di forza

La necessità della dimostrazione dei risultati di gestione mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conte del patrimonio, dimostrano come per gli Enti Locali la cultura della rendicontazione alla comunità dell'attività svolta sia un dato acquisito.

La valutazione delle performance del personale incaricato di funzioni dirigenziali è, per le autonomie locali un dato altrettanto acquisito. Il collegamento di questi due documenti costituisce invece elemento di novità che la Relazione per la performance può sintetizzare.

Punti di debolezza:

Elemento di criticità nell'attuale sistema può essere rilevato nella tempistica con cui il Consiglio Comunale approva il Conto Consuntivo e la relativa relazione che può essere tale da ritardare l'intero ciclo della Performance.

L'assenza di un sistema di controllo di gestione rende di fatto impossibile monitorare l'attività dei 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 conclusioni significative sul piano degli obiettivi di sviluppo.

La mancanza di omogeneità nella predisposizione delle Relazioni agli obiettivi è elemento di sicura criticità in quanto rende difficoltosa la lettura complessiva del sistema della performance.

Attività sugli obiettivi 2015

Nella Relazione alla performance 2015 si sono posti alcuni obiettivi rispetto ai quali sono state svolte le riportate attività::

Obiettivo:

Avviare un meccanismo di coinvolgimento dei portatori di interesse esterno attraverso questionari o sondaggi utilizzando il risultato ai fini valutativi;

Obiettivo:

Consolidare la formalizzazione del Sistema di valutazione della Performance, integrandolo/modificandolo ove necessario, in specie nella parte relativa alla scala di valutazione (specie incrementando o raddoppiando il fondo scala) dei comportamenti organizzativi degli Apicali, in modo da consentire in sede di valutazione della performance la possibilità di una maggiore differenziazione valutativa.

L'Ente è coinvolto, da tre lunghi anni, nel processo di riorganizzazione del Sistema delle Autonomie Locali sulla falsa riga della Legge 56 del 2014 (Legge Del Rio). In Friuli Venezia Giulia questo ha comportato, per Cervignano del Friuli, la creazione di una Unione di 13 Comuni. Tra le funzioni trasferite vi è anche la gestione del personale che ha competenza su tutti dipendenti dei Comuni aderenti, oltre che sul personale trasferito dai Comuni all'Unione. Il tavolo tecnico dei Segretari comunale ha predisposto un nuovo sistema di valutazione del personale unico per tutti gli Enti che sarà licenziato alla fine dell'anno 2017 per trovare applicazione a decorrere dall'anno 2018. In questo contesto di prossimo passaggio ad un nuovo sistema di valutazione uniforme per 13 Enti non si ritiene opportuno modificare il sistema



Comune di Cervignano del Friuli

Provincia di Udine

attualmente in vigore a Cervignano del Friuli, pertanto non si è dato corso all'obiettivo.

Cervignano del Friuli, 10 ottobre 2017

Segretario Comunale
dott. Andrea Musto