

# Comune di Porpetto

***Relazione sulla prestazione relativa all'anno 2016***  
*(Art. 6 - L.R. 16/2010)*

## **1 -PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**

La Relazione sulla prestazione prevista dall'art. 6 della L.R. 16/2010 costituisce il documento attraverso il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders (portatori di interessi), 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. 6, comma 2, della già citata legge regionale che dispone la pubblicità delle valutazioni operate da ciascuna amministrazione sulla base del sistema di valutazione.

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 dell'art. 6 comma 2, lett. b) della già citata legge regionale, 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.

Il Comune di Porpetto, recependo le indicazioni ex art. 7 l.r. 16/2010, con delibera di giunta n. 6 del 20.01.2014 si è dotata del proprio sistema di misurazione e valutazione della prestazione.

Costituiscono strumenti chiave di tale sistema:

- Il piano della prestazione o della performance, 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;
- La relazione sulla prestazione o sulla performance 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 Porpetto:

- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 34 del 20.07.2016, esecutiva, ha approvato il bilancio annuale di previsione per l'esercizio 2016 nonché il bilancio pluriennale 2016 – 2018 e l'aggiornamento al Documento Unico di Programmazione;
- Ha adottato il piano delle prestazioni con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 02.11.2016;
- Con deliberazione giuntale n. 7 del 17.02.2016 venivano conferite al revisore dei conti del Comune di Porpetto le funzioni di OIV fino alla scadenza dell'incarico;

Gli atti di cui sopra sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" del Sito Internet Comunale al quale si rinvia al fine di rendere evidenti le informazioni rilevanti di carattere economico - finanziario desumibili dal ciclo del bilancio.

## **SINTESI DELLE INFORMAZIONI PER I CITTADINI**

### **2.1 – Il Contesto esterno di riferimento.**

Porpetto è un comune della provincia di Udine, distante 25 km dal capoluogo, dove è situato anche il casello autostradale dell'autostrada A4 Torino-Trieste. Si estende nella parte meridionale della provincia, nei pressi di Palmanova, nella bassa pianura friulana, tra Castions di Strada, Gonars, Torviscosa e San Giorgio di Nogaro.

Il toponimo, che in documenti del XII secolo compare nelle forme di Porpeto e Purpedo, deriva dal termine latino POPULUS, ossia 'pioppo', con l'aggiunta del suffisso collettivo –ETUM, per cui va inteso nel senso di 'pioppeto'

Gli abitanti sono circa 2.700, distribuiti su una superficie di 19 kmq. I porpettesi sono concentrati soprattutto nel capoluogo comunale, in cui si registra la maggiore concentrazione demografica, e nelle località Castello e Corgnolo. Il territorio, comprendente anche i nuclei Casali Bratta e Pampaluna nonché numerose case sparse, presenta variazioni altimetriche quasi irrilevanti, che imprimono all'abitato un andamento plano-altimetrico completamente pianeggiante.

Lo stemma comunale, concesso con Decreto del Presidente della Repubblica, raffigura su sfondo argenteo un castello rosso, merlato alla guelfa, fondato sulla verde pianura e accompagnato in capo da due spade d'acciaio poste in croce di Sant'Andrea.

Nell'economia locale l'agricoltura, favorita dalle caratteristiche pianeggianti del terreno, conserva un ruolo importante; è praticato anche l'allevamento di avicoli, suini, equini, caprini e bovini. L'industria è costituita da piccole aziende che operano nei comparti edile, elettrico, metalmeccanico lattiero-caseario, del legno e della fabbricazione di mobili. Il terziario si compone della rete distributiva, di dimensioni modeste ma sufficiente a soddisfare i bisogni essenziali della comunità, e dell'insieme dei servizi, che comprendono quello bancario.

Sul territorio sono presenti strutture sociali, sportive e per il tempo libero. Nelle scuole del posto si impartisce l'istruzione obbligatoria; si può usufruire di una biblioteca per l'arricchimento culturale.

Il comune di Porpetto è stato inserito, ad opera della l. 26/2014, nell'Unione territoriale intercomunale denominata Riviera Bassa Friulana assieme a Latisana, Lignano, San Giorgio di Nogaro, Carlino, Marano Lagunare, Muzzana del Turgnano, Palazzolo dello Stella, Pocenia, Precenicco, Rivignano Teor e Ronchis e Latisana. Più stretti sono i rapporti collaborativi con i comuni limitrofi di San Giorgio di Nogaro, Marano e Carlino.

## **2.2– Il Contesto di riferimento interno. La struttura organizzativa.**

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

### -Area dei servizi alla persona

- Servizi anagrafe e stato civile
- Servizio elettorale e leva
- Servizio di Segreteria e affari generali
- Servizi culturali e scolastici
- Servizi sportivi e ricreativi
- Servizio Commercio e attività produttive
- Anagrafe canina

### -Area amministrativa contabile

- Gestione giuridica/economica del personale
- Servizi finanziari e contabili
- Servizio Economato
- Servizio Tributi
- Protocollo e archivio
- Servizio notificazione

### -Area tecnica del territorio

- Servizi lavori pubblici
- Edilizia privata
- Servizio di Urbanistica
- Servizio Patrimonio, manutenzione ordinaria e straordinaria
- Servizio su territorio e ambiente

### - Area vigilanza

Al riguardo si specifica che il servizio di polizia locale nel 2016 è stato svolto in maniera associata a livello intercomunale con i comuni di San Giorgio di Nogaro, Marano Lagunare e Carlino.

Il Comune opera con n. 12 dipendenti, secondo la seguente dotazione organica:

<u>Area Amministrativo-contabile</u>		<b>Struttura organizzativa</b>	Dotazione organica	
<u>CATEGORIA</u>	<u>Profilo professionale</u>	<u>n. posti</u>		<u>n. posti occupati</u>
C	Istruttore amm.vo cont.	3	tempo pieno	2
D	Istruttore dir.vo	1	tempo pieno	1
Totale di Area		4		3

<u>Area dei Servizi alla Persona</u>		<b>Struttura organizzativa</b>	<i>Dotazione organica</i>	
<u>CATEGORIA</u>	<u>Profilo professionale</u>	<u>n. posti</u>		<u>n. posti occupati</u>
B	Collaboratore amministrativo	1	tempo parziale 50%	1
B	Collaboratore amministrativo	1	tempo pieno	1
C	Istruttore amm.vo	1	tempo parziale 77,77%	1
D	Istruttore dir.vo	1	tempo pieno	1
Totale di Area		4		4

<u>Area Tecnica e del Territorio</u>		<b>Struttura organizzativa</b>	Dotazione organica	
<u>CATEGORIA</u>	<u>Profilo professionale</u>	<u>n. posti</u>		<u>n. posti occupati</u>
B	Operaio spec.	1	tempo pieno	1
B	Operaio spec.- autista scuolabus	2	tempo pieno	1
B	Collaboratore amministrativo	1		0
C	Istruttore	1	tempo pieno	1
D	Istruttore dir.vo	1	tempo pieno	1
Totale di Area		6		4

<u>Area Servizio di polizia municipale</u> <u>Personale assegnato all'Ufficio Comune</u>				
PLA	Agente di P.M.	2	tempo pieno	1

<u>RIEPILOGO ARTICOLAZIONE ENTE</u> <u>PER CATEGORIA</u>			
<u>CATEGORIA</u>	<u>n. posti</u>		<u>n. posti occupati</u>
B	5	tempo pieno	3
B	1	tempo parziale 50%	1
C	4	tempo pieno	3
C	1	tempo parziale 77,77%	1
D	3	tempo pieno	3
PLA	2	tempo pieno	1
Totale di Ente	16		12

### **2.3 - I risultati raggiunti.**

Con riferimento all'esercizio 2016 il piano della prestazione approvato dall'Amministrazione individuava una serie di obiettivi annuali, operativi e strategici, prevedendo per questi ultimi il coinvolgimento trasversale di tutte le aree.

Per ciascun obiettivo operativo sono previsti degli indicatori, atti a verificare il grado di raggiungimento del risultato.

Gli obiettivi strategici dell'Ente sono individuati annualmente in base alle esigenze dell'Amministrazione e della comunità amministrata. Al loro conseguimento concorrono tutte le componenti del Comune.

Ruolo chiave per il 2016 ha svolto in tutte le aree l'obiettivo strategico concernente gli adempimenti in materia di trasparenza ex dlgs 33/2003. Sul punto va dato atto dell'impegno profuso da tutti i dipendenti nel raggiungimento di detto obiettivo nonostante la numerosità degli adempimenti vigenti.

Sempre in materia di trasparenza va dato atto della implementazione e dell'aggiornamento dei moduli on-line in materia di accesso civico e accesso generalizzato.

Quanto al mantenimento della quantità e qualità dei servizi resi, va dato atto che nel 2016 non vi sono stati casi di contenzioso riguardante le aree in cui si articola il comune di Porpetto.

Riguardo alle strategie di prevenzione del rischio corruttivo, l'obiettivo è stato raggiunto, essendo stati implementati e aggiornati i moduli on-line ed essendo state svolte tutte le doverose verifiche circa la regolarità contributiva e le dichiarazioni sostitutive rese in sede di gara.

Come può in maniera più esaustiva evincersi dalle relazioni predisposte dalle posizioni organizzative per le rispettive aree di competenza, depositate agli atti del comune, si può quindi concludere che gli obiettivi assegnati dalla giunta per il 2016 hanno raggiunto un buon grado di realizzazione.

#### **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. Nel dettaglio, va dato atto che 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, il segretario comunale e i titolari di posizione organizzativa. Deve peraltro evidenziarsi che l'attività valutativa non può ritenersi riferita e circoscritta al mero esame della reportistica documentale. Essa per completezza di analisi deve essere integrata da tutta una serie di apprezzamenti e giudizi dedotti dalla quotidiana conoscenza dell'attività svolta dal valutando nel periodo di riferimento, dei correlati comportamenti organizzativi e delle relative modalità di esplicazione. Per la loro quantificazione, risulta estremamente importante l'apporto del Segretario Comunale in qualità di vertice dell'apparato amministrativo.

Dall'esame a consuntivo del percorso di performance correlato all'esercizio 2016 si può riscontrare una certa criticità applicativa, derivante dalla sua integrazione con gli altri documenti programmatici fondamentali dell'ente, quali il piano triennale anticorruzione, il piano triennale della trasparenza, il bilancio, il peg/pro, il rendiconto. Sono stati in specie questi ultimi tre documenti a creare criticità nell'attuale sistema, ritardando l'intero ciclo della performance. Basti qui dare atto di come il differimento, per espressa disposizione legislativa, del termine di approvazione del bilancio di previsione e del relativo peg/pro possa inficiare l'intero ciclo della performance, che invece dovrebbe

avere inizio già nel primo trimestre dell'anno. Tale differimento, che dovrebbe essere una eccezione, è diventata negli ultimi anni la regola, andando a cascata ad inficiare ovviamente anche l'individuazione degli obiettivi da parte della giunta e delle Posizioni Organizzative.

In buona sostanza il dover operare per diversi mesi in attesa dell'approvazione del bilancio comporta inevitabilmente il fallimento di ogni politica di programmazione e valutazione dell'operato sia delle Amministrazioni che del complesso burocratico comunale. E questo sostanzialmente è quanto è accaduto in codesto Comune, dove si è giunti ad approvare il piano delle prestazioni solo a fine anno.

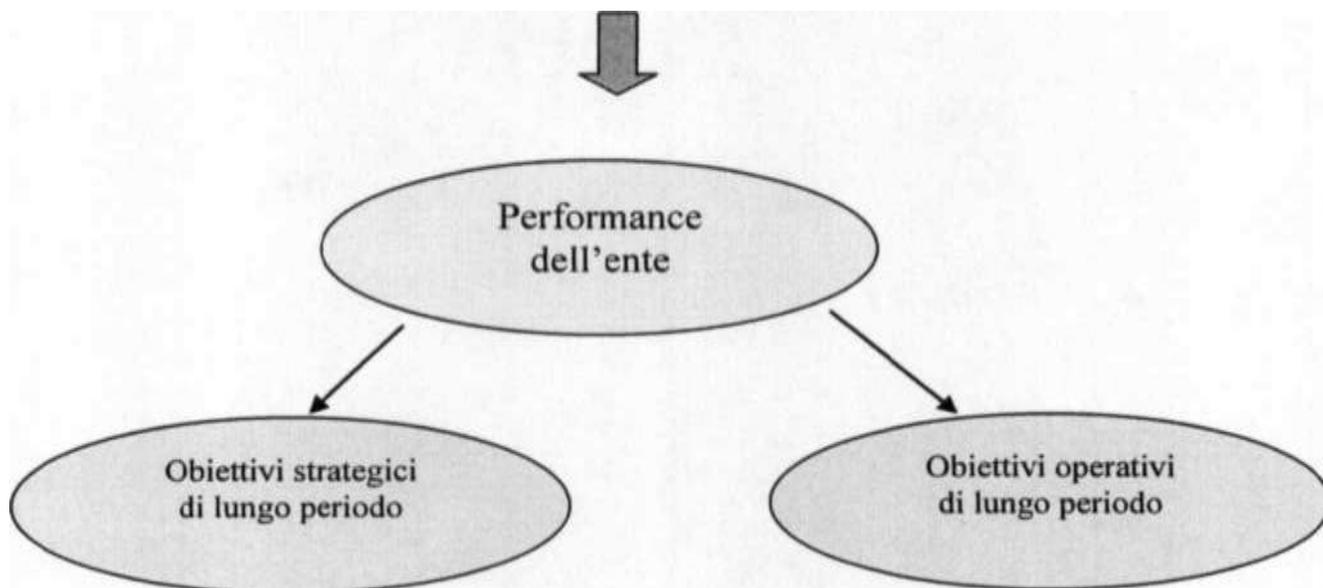
Tale ritardo è stato aggravato altresì nel 2016 dall'insediamento di una nuova amministrazione comunale a seguito delle elezioni di giugno e dalla vacanza della sede di segreteria, a causa della quiescenza del segretario comunale. Dopo un periodo caratterizzato dal susseguirsi di segretari a scavalco, solo ad ottobre 2016 si è riusciti ad avere un nuovo segretario comunale titolare della sede, in convenzione con il Comune di San Leonardo. Un tanto spiega l'adozione del piano della performance solo con delibera datata 2 novembre 2016.

### 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**



### **3.2 – Obiettivi raggiunti**

Si premette e ribadisce che gli obiettivi sono stati individuati dall'Amministrazione ed assegnati ai titolari di posizione organizzativa con deliberazione della Giunta Comunale n. 58 del 02.11.2016.

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 2016, allegate alla presente relazione.

In sintesi il giudizio complessivo sulla performance realizzata, considerato il grado di impegno professionale e lavorativo richiesto dal programma, può dirsi più che soddisfacente sia dal punto di vista qualitativo che da quello quantitativo, dovendosi ascrivere il mancato raggiungimento massimo percentuale di alcuni obiettivi a criticità contingenti non imputabili a difetto d'impegno, quanto piuttosto a contingenze temporali od organizzative.

Questo in particolare riguarda gli obiettivi assegnati all'area finanziaria concernenti gli adempimenti prodromici all'avvio della contabilità economico-patrimoniale, rallentati da lungaggini burocratiche e informatiche, ed alcuni obiettivi dell'area tecnica, la cui realizzazione è stata posticipata per volontà della giunta.

#### **4– 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 CIVIT – 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.

Un tanto premesso, va dato atto di come il piano delle prestazioni e la relazione di ciascun responsabile di servizio costituiscano 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.

Il processo pertanto si chiude con l'approvazione della presente relazione sulla performance da parte della Giunta Comunale e con la validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, che nel Comune di Porpetto coincide con la figura del revisore, a verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

##### **4.1 – 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. 58 del 02.11.2016 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;

- Tempi: entro il termine fissato annualmente dalla Regione
- Responsabilità: Servizio amministrativo-contabile;
- 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 o comunque entro il termine per l'assestamento;
- Responsabilità: Servizio amministrativo-contabile;
- 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 per le schede valutative dei valutati appartenenti all'area; Segretario comunale per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa;
- Responsabilità: Responsabili di Servizio e 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 amministrativo-contabile;
- Responsabilità: Servizio amministrativo-contabile.

#### **4.2 – 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 la diffusione, anche all'interno degli enti locali della cultura, della rendicontazione alla comunità dell'attività svolta. La valutazione della prestazione dei titolari di posizione organizzativa e degli appartenenti alle rispettive aree incentiva sicuramente una prestazione improntata sulla qualità. A sua volta detta valutazione fa sì che l'erogazione dei premi collegati alla produttività sia fondata sulla meritocrazia.

##### *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. Punto critico centrale del ciclo è rappresentato poi dall'assegnazione tardiva degli obiettivi, che va contro ogni logica programmatica.

Porpetto, 07.06.2017

Il Segretario Comunale  
Dott.ssa Eva Stanig

Alla presente relazione si allegano le schede di valutazione dei titolari delle Posizioni organizzative del comune di Porpetto che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.