

COMUNE di GEMONA del FRIULI
Provincia di Udine

Relazione sulle Prestazioni
anno 2012

(art. 6, comma 2, lettera b), L.R. n. 16/2010)

Indice

1. PRESENTAZIONE
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDER* ESTERNI
 - 2.1. I presupposti
 - 2.2. L'amministrazione
 - 2.3. I risultati raggiunti
 - 2.4. Le criticità e le opportunità
3. VALUTAZIONE TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

1 Presentazione

La presente relazione, predisposta ai sensi dell'art. 6, comma 2, lettera b), L.R. n. 16/2010, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione si configura come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

2 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

2.1 I presupposti

La valutazione sulle prestazioni espletate nell'anno 2012 dai titolari di posizione organizzativa, esplicitata con la presente relazione, si inserisce nel seguente contesto giuridico-amministrativo:

- IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2003, contenente norme per la valutazione del personale e dei responsabili delle posizioni organizzative secondo gli elementi valutativi sotto riportati:
 - o Per il personale:
Professionalità, conoscenze tecniche, capacità relazionali, orientamento all'utente e attenzione all'immagine dell'Ente, comportamento sul lavoro e affidabilità, flessibilità e disponibilità, autonomia, tempestività, motivazione personale, presenza in servizio.
 - o Per le posizioni organizzative
Raggiungimento degli obiettivi in considerazione delle risorse assegnate, gestione delle risorse umane, grado di autonomia gestionale ed operativa, flessibilità organizzativa, attività propositiva, capacità di governo delle emergenze, velocizzazione dell'attività amministrativa, capacità di migliorare il servizio, gestione dei conflitti.
- IL BILANCIO DI PREVISIONE 2012, IL BILANCIO PLURIENNALE 2012-2014, LA RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA 2012-2014, approvati con deliberazione consiliare n. 12 del 12/03/2012;
- IL PIANO DELLE RISORSE FINANZIARIE E DEGLI OBIETTIVI 2012 approvato con deliberazione giunta n. 58 del 05/04/2012;
- LA L.R. N. 16/2010, che all'art. 6 disciplina la valutazione delle prestazioni organizzative e individuali del personale del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale e demanda all'amministrazione l'adozione progressiva di un

apposito sistema di misurazione e valutazione ricomprendente tempi e modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione, raccordo con i sistemi di controllo vigenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;

- IL REGOLAMENTO DEGLI UFFICI E DEI SERVIZI, aggiornato con deliberazione giuntale n. 232 del 02/12/2010, che recepisce le norme dell'art. 6 della L.R. n. 6/2010 sul sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni (dall'art. 23, all'art. 30);
- LA DELIBERAZIONE GIUNTALE n. 191 del 07/11/2012, attestante la sostanziale compatibilità del P.R.O. 2012 con il ciclo di gestione della performance (di cui all'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009) e con il piano delle prestazioni (di cui all'art. 6 della L.R. n. 16/2010);
- LA DELIBERAZIONE GIUNTALE n. 189 del 07/11/2012, di approvazione della disciplina procedurale per la misurazione e valutazione della prestazione, in applicazione al sistema approvato con la deliberazione giuntale n. 232/2010, ai sensi dell'art. 6 della L.R. n. 16/2010 ed inserito quale aggiornamento nel regolamento degli uffici e dei servizi (dall'art. 26, all'art. 30);
- LA DELIBERAZIONE GIUNTALE n. 176/2012, di nomina del dott. Giuseppe Mareschi quale componente unico dell'organismo di valutazione per l'anno 2012.

2.2 L'amministrazione

L'attività della Comunità è articolata nelle seguenti aree:

- 1. Settore assistenziale e scolastico**
- 2. Settore amministrativo**
- 3. Settore tecnico, infrastrutture, lavori pubblici e ambiente**
- 4. Settore urbanistica e pianificazione territoriale/commercio**
- 5. Settore tributi, finanza, personale**
- 6. Settore attività sportive e ricreative, attività culturali e servizio demografico**
- 7. Settore vigilanza**

Il Comune ha operato nel 2012 con la seguente **dotazione organica**:

Dipendenti in servizio:	a tempo indeterminato	76
	a tempo determinato	0
Totale dipendenti in servizio		76
Spesa per il personale complessiva		
prevista per l'anno 2012	€ 2.804.871,00	
a consuntivo	€ 2.778.624,77	

Il Comune partecipa all'Associazione intercomunale " del Gemonese" ed ha attivato una pluralità di gestioni associate:
polizia municipale

contenzioso tributario
espropri
commercio - SUAP
funzioni culturali e ricreative
lavori pubblici
URP lingua friulana
Controllo di gestione
Urbanistica ed edilizia privata.

2.3 I risultati raggiunti

Obiettivi trasversali anno 2012

Verifica rispetto patto di stabilità, mediante continuo monitoraggio degli impegni di spesa.

Gestione delle entrate

Spese di funzionamento

Tali obiettivi sono stati raggiunti, come da attestazioni acclamate in sede di approvazione del rendiconto della gestione, Esercizio Finanziario 2012 (deliberazione consiliare n. 23 del 22/05/2013).

Obiettivi settoriali

Oltre agli obiettivi strategici sopra citati, il Comune ha fissato per l'anno 2012 anche degli obiettivi operativi, per ciascun settore sopra citato.

2.4 Le criticità e le opportunità

Le criticità più rilevanti si possono evidenziare come di seguito:

- l'incertezza della riforma (risultati e tempi) dei comuni montani che, di fatto, ha generato un periodo di stallo nelle decisioni organizzative di sistema, che non potevano non tener conto degli esiti dei nuovi assetti giuridico/organizzativi.

Le opportunità

- l'avvenuta approvazione della lr 14/2011, ha reso più agevole la definizione di un modello organizzativo che consenta di portare a regime la vocazione "di riferimento" del Comune di Gemona per i comuni rientranti nella nuova Unione montana del Gemonese.

3. valutazione titolari di posizione organizzativa

Per quanto riguarda il grado di raggiungimento degli **obiettivi individuali del personale dipendente**, si precisa che il Comune da tempo valorizza il lavoro di gruppo, anche in relazione alla forte vocazione verso l'utenza, specialmente per quanto riguarda i servizi esterni. In tale ottica l'aspetto privilegiato è quello del raggiungimento degli obiettivi di "settore".

Per quanto riguarda l'apporto individuale, è in uso da tempo un sistema di rilevazione e valutazione legato a fattori comportamentali e professionali, in grado di completare funzionalmente il sistema della "quantità prodotta", con la qualità dei soggetti coinvolti.

Le relazioni sulle prestazioni espletate nel corso del 2012 dai singoli responsabili di settore, rilevano che l'attività programmata è stata realizzata e le azioni previste sono state svolte nei tempi preventivati.

Nel contesto strutturale vigente, il raggiungimento degli obiettivi operativi di settore, approvati con deliberazione giunta n. 58/2012, si configura quale obiettivo organizzativo dell'Ente.

Nel corso dell'anno, incontri dei Titolari di posizione organizzativa con il Segretario Generale hanno tenuto monitorato lo stato di avanzamento degli obiettivi.

Il collegamento degli obiettivi alle Linee ed ai programmi di mandato ne evidenziano la coerenza alle finalità strategiche dell'amministrazione.

Nel 2012 l'azione amministrativa che supporta l'intera prestazione organizzativa dell'ente, ha assicurato la continuità nell'erogazione di prestazione di servizi soprattutto in ambito sociale, culturale, scolastico, ricreativo, sportivo, servizi di comunicazione e trasparenza verso l'utenza, con apprezzabili livelli di qualità.

In ultima analisi, può rilevarsi che tutti i titolari di posizione organizzativa, pur nelle diversificazioni legate ai rispettivi ambiti, hanno operato complessivamente in modo professionale, puntuale e in linea con quanto inserito nei documenti programmatori dell'ente.

I punti di forza, come insieme, più rilevanti si possono evidenziare come di seguito:

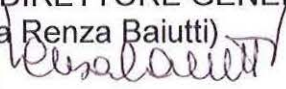
- il valore professionale e la capacità operativa sono sicuramente un punto di forza e garanzia di funzionalità dei settori.
- l'essere un riferimento operativo e consulenziale per gli enti limitrofi.

I punti da migliorare

- può essere affinato il "gioco di squadra" tra i responsabili e tra questi e i propri dipendenti, nell'ottica di privilegiare l'insieme operativo del Comune.

La valutazione individuale è dettagliata nelle allegate schede.

IL SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE
(dott.ssa Renza Baiutti)



Prot. 22229

23 AGO. 2013