

**COMUNE di GEMONA del FRIULI**  
**Provincia di Udine**

**Relazione sulle Prestazioni**  
**anno 2013**  
**(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 2013 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 2013, IL BILANCIO PLURIENNALE 2013-2015, LA RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA 2013-2015, approvati con deliberazione consiliare n. 15 del 26/03/2013;
- IL PIANO DELLE RISORSE FINANZIARIE E DEGLI OBIETTIVI 2013 approvato con deliberazione giuntale n. 152 del 22/08/2013 (primo stralcio) e deliberazione giuntale n. 208 del 18/11/2013 (secondo stralcio);
- 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 giunta 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. 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 giunta 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. 65/2013, di nomina del dott. Giuseppe Mareschi quale componente unico dell'organismo di valutazione per l'anno 2013.

## 2.2 L'amministrazione

L'attività del Comune 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 2013 con la seguente dotazione organica:

Dipendenti in servizio:	a tempo indeterminato	74
	a tempo determinato	0

Totale dipendenti in servizio 74

Nel corso del 2013 si sono verificate n. 2 mobilità in uscita.

Spesa per il personale complessiva  
(comprensiva di IRAP)

prevista per l'anno 2013	€ 2.920.371,00
a consuntivo	€ 2.819,943,00

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  
Gestione economico-finanziaria.

### **2.3 I risultati raggiunti**

#### ***Obiettivi trasversali anno 2013***

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 2013 (deliberazione consiliare n. 8 del 05/05/2014).

#### ***Obiettivi settoriali***

Oltre agli obiettivi strategici sopra citati, il Comune ha fissato per l'anno 2013 anche degli obiettivi operativi, per ciascun settore sopra citato.

### **2.4 Le criticità e le opportunità**

**Le criticità** riscontrate sono le seguenti:

- L'aggravio di adempimenti richiesti da normative di settore, quali l'anticorruzione e trasparenza, che hanno impegnato gli uffici, non sempre in maniera coerente, in raccolta dati e informazioni, monitoraggi, pubblicazioni di informazioni;
- L'onere funzionale ed operativo sopportato dagli uffici nella gestione dei servizi convenzionati, vista la posizione di capofila del Comune di Gemona.
- Un assetto organizzativo subordinato alla capacità di far fronte alla fuoriuscita in corso di anno del personale dipendente attraverso azioni di redistribuzione di carichi di lavoro e di individuazione di nuovi titolari di P.O. (per il Settore economico-finanziario, tributi, personale).

**Le opportunità**

- Una formazione, sul campo, dei T.P.O., tesa a fronteggiare le novità derivanti dalla intervenuta riduzione di personale;

- Un impegno e una crescita professionale nella gestione di uffici comuni, in vista dei nuovi assetti delle autonomie locali.

### 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 2013 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 giuntale n. 152 del 22/08/2013 (P.R.O. primo stralcio) e deliberazione giuntale n. 208 del 18/11/2013 (P.R.O. secondo stralcio), 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 2013 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 programmatici dell'ente. In particolare, hanno dimostrato capacità e serietà professionale nella gestione delle emergenze strutturali derivanti da modifiche di dotazione organica dipendenti da riduzione di personale, non assorbita dall'entrata di nuove unità. Ciò nonostante, i carichi di lavoro e i piani programmatici dell'amministrazione sono stati portati avanti, seppur con "sofferenza" operativa (es. settore della Polizia Locale, Settore Economico – finanziario).

**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.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dott.ssa Renza Baiutti)  
*Documento firmato digitalmente*