

COMUNE di GEMONA del FRIULI

Provincia di Udine

Relazione sulle Prestazioni anno 2015 (art. 6, comma 2, lettera b), L.R. n. 16/2010)

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.

L'art. 6 prevede espressamente:

“(Valutazione della prestazione)

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;

c) sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.

3. Gli obiettivi strategici e operativi sono definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione o dell'ente; essi devono essere riferiti a un arco temporale determinato, definiti in modo specifico e misurabili in termini oggettivi e chiari, tenuto conto della qualità e quantità delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili.

4. Ogni amministrazione ed ente, singolarmente o in forma associata, si dota di un organismo indipendente di valutazione della prestazione, in sostituzione del nucleo di valutazione, che esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 6; esercita, altresì, le attività di controllo strategico e riferisce, in proposito, direttamente alla giunta, o comunque all'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, al direttore generale. Ai fini del contenimento della spesa corrente degli enti locali, nei Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti le competenze attribuite all'organismo indipendente di valutazione possono essere conferite all'organo di revisione dell'ente.

5. L'organismo indipendente di valutazione è nominato dalla giunta, o comunque dall'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, dal direttore generale, per un periodo di tre anni, con possibilità di rinnovo per una sola volta. L'organismo indipendente di valutazione è costituito da un organo monocratico ovvero collegiale composto da tre componenti dotati di elevata professionalità ed esperienza maturata nel campo del management, della valutazione della prestazione e della valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche; nei Comuni con popolazione fino a 15.000 abitanti l'organismo è costituito da un organo monocratico. I componenti dell'organismo indipendente di valutazione non possono essere nominati tra soggetti dipendenti delle amministrazioni o degli enti stessi o che rivestano incarichi pubblici elettivi o cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali ovvero che abbiano rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza retribuite con i predetti partiti e organizzazioni sindacali, ovvero che abbiano rivestito simili incarichi o cariche o che abbiano avuto simili rapporti nei tre anni precedenti la designazione. La carica di consigliere comunale in comuni con popolazione sino a 5000 abitanti non determina l'incompatibilità di cui al precedente periodo purché la nomina quale componente dell'organismo avvenga presso altro ente.

6. L'organismo indipendente di valutazione della prestazione:

a) monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso;

b) comunica tempestivamente le criticità riscontrate alla giunta, o comunque all'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, al direttore generale;

c) valida la relazione sulla prestazione di cui al comma 2, lettera b); la validazione positiva delle attività dell'amministrazione o dell'ente è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti;

d) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;

e) propone alla giunta, o comunque all'organo esecutivo o, per gli enti del servizio sanitario regionale, al direttore generale, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione a essi della retribuzione di risultato, qualora prevista;

f) è responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione;

g) promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni.

7. Ai componenti dell'organismo indipendente di valutazione della Regione spetta un'indennità o un gettone di presenza da determinarsi con deliberazione della Giunta regionale, nonché il rimborso delle spese secondo le disposizioni di cui alla legge regionale 23 agosto 1982, n. 63 (Disposizioni per gli organi collegiali operanti presso l'Amministrazione regionale).

7 bis. Ai componenti dell'organismo indipendente di valutazione degli enti locali del comparto spetta un'indennità da determinarsi con appositi atti delle singole amministrazioni, nonché il rimborso spese se e in quanto previsto dalla vigente normativa.

8. Il nucleo di valutazione di cui all'articolo 56 della legge regionale 27 marzo 1996, n. 18 (Riforma dell'impiego regionale in attuazione dei principi fondamentali di riforma economico sociale desumibili dalla legge 23 ottobre 1992, n. 421), e successive modifiche, in carica alla data di entrata in vigore della presente legge, continua a operare sino alla relativa scadenza e, comunque, non oltre la data di nomina dell'organismo indipendente di valutazione.

9. Al fine di perseguire uniformità di comportamento la Giunta regionale definisce, con propria deliberazione, le linee guida per l'attività degli organismi indipendenti di valutazione.

(omissis...)"

In particolare il comma 9 dell'art. 6 della legge regionale 16/2010 affida alla Giunta regionale il compito di definire le linee guida per l'attività degli organismi indipendenti di valutazione, ma ad oggi le suddette linee guida non sono state ancora emanate.

In riferimento alle finalità sopradescritte, la presente Relazione si configura pertanto come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgono 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 Il contesto di riferimento

L'azione dell'Amministrazione comunale ha dovuto, nel corso dell'anno 2015, confrontarsi principalmente con la riforma che in tale campo la Regione Friuli Venezia Giulia ha voluto porre in essere con la LR 26/2011, che ha soppresso le Province ed ha costituito le Unioni Territoriali Intercomunali (UTI) e con la LR 18/2015, di riforma del sistema finanziario. In questo contesto, di per sé apocalittico, si è aggiunta la riforma finanziaria che ha visto coinvolti tutti i Comuni, la c. d. "armonizzazione contabile".

Con la deliberazione della Giunta regionale n. 1282 dell'1 luglio 2015, si è proceduto all'approvazione definitiva del Piano di riordino territoriale di cui all'articolo 4, comma 6, della legge regionale 26/2014, con il quale sono state individuate le 18 aggregazioni di Comuni costituenti le UTI del Friuli Venezia Giulia.

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 49 del 15 ottobre 2015 non veniva approvato lo Statuto dell'UTI.

Sucessivamente il Comune di Gemona del Friuli si è visto costretto ad impugnare gli atti lesivi della propria autonomia di fronte al TAR Friuli Venezia Giulia e questo ha innestato una serie di eventi che hanno influito, in generale, sulla programmazione dell'attività della struttura e sulla realizzazione di quanto previsto.

Si rilevano di seguito alcuni elementi di criticità, che comunque restano a caratterizzare il periodo:

- 1) Le misure di contrazione della spesa di personale che da anni interessano tutte le Amministrazioni del comparto ha reso la situazione delle risorse umane in generale assai critica;
- 2) L'avvio del nuovo ente, la cui operatività doveva integrarsi con quella degli enti che lo costituivano, necessitava di un sistema informativo già strutturato per "dialogare" con le realtà amministrative collegate, sistema carente nel periodo di riferimento.
- 3) Si evidenziava la necessità di programmare in termini precisi e congrui il passaggio delle funzioni all'UTI con riferimento all'esigenza dell'omogeneità delle stesse;
- 4) L'avvio della contabilità armonizzata negli enti locali della Regione ha richiesto uno sforzo straordinario da parte di tutti gli uffici finanziari che sono stati, e lo sono tutt'oggi, alle prese con una serie di nuovi adempimenti ma soprattutto con una nuova visione degli equilibri economico-finanziari e quindi di gestione degli enti.
- 5) La costante diminuzione dei trasferimenti incide pesantemente sulla programmazione dell'attività. Il 2015 è stato inoltre fortemente caratterizzato da molteplici novità sul fronte

tributario e dalle modifiche delle regole sul patto di stabilità interna. In ragione di tale situazione il termine per l'approvazione del bilancio di previsione è stato prorogato più volte, conseguentemente la programmazione effettuata con i principali strumenti dell'ente ha dovuto necessariamente essere integrata con singoli atti di indirizzo, che si intendono qui interamente richiamati.

Per queste ragioni non sono stati perseguiti con la forza auspicata obiettivi di sviluppo a lungo termine ma si è dovuto puntare su obiettivi, resi comunque impegnativi in considerazione della situazione su descritta, diretti in primo luogo al mantenimento degli usuali livelli di servizio ed al completamento degli obiettivi già delineati.

2.2 I presupposti

La valutazione sulle prestazioni espletate nell'anno 2015 dai titolari di posizione organizzativa, esplicitata con la presente relazione, si inserisce nel seguente contesto giuridico-amministrativo:

- La deliberazione di Consiglio Comunale n.13 del 12.06.2014 esecutiva ai sensi di legge, con la quale sono state approvate LE LINEE PROGRAMMATICHE DEL MANDATO AMMINISTRATIVO 2014/2019;
- IL BILANCIO DI PREVISIONE 2015, IL BILANCIO PLURIENNALE 2015-2017, LA RELAZIONE PREVISIONALE E PROGRAMMATICA 2015-2017, approvati con deliberazione consiliare n. 11 del 14/04/2015 ed i successivi provvedimenti (prima variazione al bilancio di previsione 2015 di cui alla delibera consiliare n. 19 del 28.05.2015, salvaguardia degli equilibri di bilancio adottata con delibera consiliare n. 32 del 29/07/2015, seconda variazione al bilancio di previsione 2015 di cui alla delibera consiliare n. 33 del 29.07.2015, ratifica terza variazione al bilancio di previsione 2015 di cui alla delibera consiliare n. 55 del 30.11.2015, quarta variazione al bilancio di previsione 2015 di cui alla delibera consiliare n. 56 del 30.11.2016);
- 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 PIANO DELLE RISORSE FINANZIARIE E DEGLI OBIETTIVI 2015 approvato con deliberazione giunta n. 75 del 14.05.2015 (primo stralcio), deliberazione giunta n. 128 del 29/07/2015 (secondo stralcio) e deliberazione giunta n. 190 del 12/11/2015 (terzo 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 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. 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. 35/2015, di nomina del rag. Paolo Cuttini quale componente unico dell'organismo di valutazione.

2.3 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 2015 con la seguente dotazione organica:

Dipendenti in servizio:	a tempo indeterminato	71 al 01.01.2015
	a tempo determinato	0
Totale dipendenti in servizio		71

Nel corso del 2015 si sono verificate n. 6 cessazioni non sostituite e pertanto al 31.12.2015 la dotazione organica si era ridimensionata in 65 unità.

Inoltre vi è stata la reggenza della segreteria comunale dal 01/08/2015 al 30/09/2015.

I parametri di riferimento per il 2015, in relazione alla spesa di personale:

- Rapporto personale /spesa corrente 21,76 %
- Rapporto spesa personale netta / spesa corrente netta 22,73%

Il Comune partecipa all'Associazione intercomunale " del Gemonese" aveva 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.

Partecipazioni che, alla luce dell'entrata in vigore della LR 26 del 2014 di riforma delle autonomie locali, sono comunque proseguite con le difficoltà facilmente immaginabili e derivanti dall'impossibilità di effettuare qualsiasi programmazione non solo nel lungo periodo ma anche nel breve.

Basti pensare al fatto che:

- nel corso del 2015 la LR 26 del 2014 è stata più volte modificata;
- è entrata in vigore la LR 18 del 2015 di riforma del sistema finanziario degli enti locali;
- la Giunta regionale con deliberazione n. 1751 del 11.09.2015, nel procedimento avviato per la costituzione delle UTI, ha nominato un commissario straordinario per l'esercizio del potere sostitutivo per l'approvazione dell'atto costituito e dello statuto dell'UTI del gemonese;
- il Comune di Gemona ha impugnato l'atto di fronte al TAR Friuli Venezia Giulia.

2.4 Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti

Per il 2015 venivano previsti degli obiettivi trasversali che riguardavano tutti i settori ed altri invece particolari per il singoli settori.

Obiettivi trasversali anno 2015

Rispetto del seguente obiettivo comune a tutti i settori:

"osservanza delle disposizioni di legge riguardanti il rispetto del Patto di Stabilità e il contenimento delle spese (art. 14, commi dal n. 13 al n. 19 della L.R. n. 15/2014 e deliberazione della Giunta Regionale n. 329 del 27.02.2015 avente ad oggetto: "L.R. 15/2014 art 14, commi 13-15, definizione del contributo aggiuntivo alla manovra di finanza pubblica previsto dal DL 66/2014 a carico degli Enti Locali del Friuli Venezia Giulia per l'anno 2015. Approvazione preliminare", approvata in via definitiva con la deliberazione della Giunta regionale n. 438 del 13.03.2015).

La gestione finanziaria durante il 2015 ha tenuto conto dell'applicazione delle nuove regole della contabilità armonizzata e l'obiettivo è stato raggiunto in quanto il rispetto del patto è stato attestato con certificazione del 30.05.2016 resa dal Sindaco, dal Responsabile del Servizio finanziario e dall'Organo di revisione.

Il raggiungimento degli obiettivi generali di gestione resta inoltre attestato in sede di approvazione del rendiconto della gestione, Esercizio Finanziario 2015 (deliberazione consiliare n. 14 del 28/06/2016).

Rispettato l'obiettivo, anch'esso comune a tutti i settori, in materia di trasparenza (art. 26 del piano triennale di cui sopra): "rendere il Comune aperto ai cittadini e ai portatori di interesse, pubblicando i dati di competenza, previsti dal Piano Triennale della trasparenza, nel rispetto della tempistica indicata dallo stesso e dall'allegato alla delibera n. 50/2013 della CIVIT".

Si intende evidenziare il fatto che l'OIV ha attestato nel documento del 26.02.2016 l'avvenuta realizzazione degli adempimenti obbligatori, non vi sono state richieste di accesso civico né sono state comminate sanzioni all'Ente per non aver ottemperato gli obblighi di legge. Nel complesso pertanto l'obiettivo può essere considerato raggiunto.

Resta in questa sede da evidenziare la carenza del sito del Comune, che non consente facili e rapidi aggiornamenti in quanto progettato in epoca non remota ma lontana anni luce dalle nuove esigenze che vedono una richiesta di pubblicazione sul sito web di atti e documenti continua e sempre più massiva, tali da rendere necessaria la riprogettazione dello strumento.

Obiettivi settoriali

Oltre agli obiettivi strategici sopra citati, il Comune ha fissato per l'anno 2015 anche degli obiettivi operativi, per ciascun settore sopra citato che sono stati attuati come da relazioni dei responsabili, relazioni che restano allegate alla presente e da cui emerge, nel complesso, una sostanziale realizzazione.

2.5 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;
- Difficoltà dell'assetto organizzativo nel far fronte alla fuoriuscita in corso di anno del personale dipendente attraverso azioni di redistribuzione di carichi di lavoro;
- L'attuazione dell'armonizzazione, che ha comportato un notevole impegno da parte di tutti gli uffici;
- L'attuazione della riforma delle autonomie locali, che ha portato le criticità già delineate;
- Sostituzione della figura del Segretario Generale che ha anche comportato un periodo di vacanza dell'ufficio.
- Assenza di piena presa di coscienza del sistema incentrato sul ciclo della performance: il sistema non è stato infatti mantenuto nei tempi corretti, che imporrebbero una chiusura della fase di valutazione ed una elaborazione dei relativi dati non eccessivamente lontana dall'anno di riferimento, si tratta di valutare se in considerazione delle criticità già evidenziate sia possibile procedere ad adottare un sistema che consenta maggior celerità nell'assunzione dei provvedimenti.
- Difficoltà nell'identificazione chiara degli obiettivi e degli standard di rilevazione.
- Assenza dei specifici pesi indicatori in relazione al raggiungimento degli obiettivi e la mancanza di criteri indicati per poter effettuare monitoraggi intermedi.

Le opportunità:

- Una formazione, sul campo, dei T.P.O., a fronteggiare novità derivanti dalla intervenuta riduzione di personale;
- attuare un percorso di maggiore coinvolgimento anche per il tramite dell'OIV sull'applicazione del ciclo della performance al fine della maggiore partecipazione al processo del personale interessato;
- svolgere indagini interne sul benessere organizzativo al fine di cogliere anche l'effettiva comprensione degli strumenti del piano della performance da parte del personale dipendente;
- attivare strumenti di misurazione della performance organizzativa incidenti sull'output e sull'outcome mediante apposita predisposizione della carta dei servizi del Comune;
- maggiore coinvolgimento degli stakeholder;
- un impegno e una crescita professionale nella gestione di uffici comuni, in vista dei nuovi assetti delle autonomie locali;
- La progressiva informatizzazione delle procedure che permetterà di snellire gran parte delle comunicazioni e delle procedure.

3. Pari opportunità e bilancio di genere

Con deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 2014 è stato adottato il Piano triennale delle Azioni positive per la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro. Nel corso dell'anno 2015 non si sono registrate segnalazioni e/o aperture di vertenze per discriminazioni di genere dell'Amministrazione.

4. Valutazione titolari di posizione organizzativa

Il sistema vigente (integrato dall'art. 6 della L.R. 11/08/2010, n. 16) considera la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati dal PRO ai singoli Settori di attività, per la valutazione dei Titolari di posizione organizzativa. A loro volta i T.P.O. dovranno valutare, sulla base dei criteri predefiniti, le prestazioni del personale a loro assegnato (viene maggiormente dettagliato dalla citata deliberazione Giuntale n.189 del 2012).

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 2015 dai singoli responsabili di settore, rilevano che l'attività programmata è stata realizzata in gran parte e le azioni previste sono state svolte, per la quasi totalità, nei tempi preventivati.

Si ritiene però di dover sollecitare, stante quanto previsto per legge, la predisposizione di un sistema di controllo di gestione da parte del Responsabile del Servizio Finanziario che possa stare al passo con le esigenze dell'ente e sia in grado di fornire i report più adeguati a richiesta in quanto il ritardo con cui viene operato il controllo in effetti vanifica l'utilità dello strumento.

Nel contesto strutturale vigente, il raggiungimento degli obiettivi operativi di settore, approvati con le deliberazioni di programmazione suindicate, 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 2015 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. In particolare, hanno dimostrato capacità e serietà professionale nella gestione delle emergenze derivanti da modifiche di dotazione organica e da riduzione di personale, non assorbite da entrata di nuove unità. Ciò nonostante, i carichi di lavoro e i piani programmatici dell'amministrazione sono stati nel complesso 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:

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

I punti da migliorare

3. 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.

Per quanto concerne la valutazione dei singoli dipendenti, si rileva che i TPO hanno proceduto alla valutazione degli stessi in relazione all'anno 2015 al fine dell'attribuzione delle progressioni orizzontali e stanno completando la valutazione 2015 sulla prestazione individuale e di struttura.

CONCLUSIONI

Il processo di cambiamento che sta interessando le pubbliche amministrazioni in generale ed in particolare nel Friuli Venezia Giulia richiede un arco di tempo medio / lungo, soprattutto in un periodo nel quale la causa della limitatezza delle risorse disponibili, gli enti sono chiamati ad innovare e ridefinire i propri assetti organizzativi e gestionali senza generare oneri aggiuntivi. Il cambiamento non riguarda solo gli strumenti di programmazione, gestione o controllo ma, allo stesso tempo la cultura organizzativa interna dell'ente e delle persone che operano e lavorano nell'organizzazione.

La LR 16/2010 – art. 6 richiederebbe l'adozione di un sistema progressivo e pertanto si imporrebbe la necessità di procedere all'adozione di 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. Non può però essere sottaciuto il fatto che sono entrate, con esecutività in parte differita, in vigore due leggi regionali di riforma attese da molto e che verranno ad incidere in materia e precisamente:

- Legge regionale n. 18 del 9 dicembre 2016 "Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale";
- Legge regionale n. 20 del 9.12.2016 "Soppressione delle province del Friuli Venezia Giulia e modifiche alle leggi regionali 11/1986";

in conseguenza alla succitata normativa, viene abrogato l'art. 6 della legge regionale 16 del 2010 a decorrere dal 1 giugno 2017.

Quanto disposto con le leggi di riforma implicheranno una necessaria e nuova rivisitazione delle procedure e dei criteri in vigore presso l'Ente.

La presente relazione, unitamente alla validazione da parte dell'OIV rappresenta il documento finale del ciclo della prestazione, necessaria al fine di accedere agli strumenti premiali del merito individuale , costituendo presupposto indefettibile.

Gemona del Friuli, li 27.12.2016

IL SEGRETARIO GENERALE
(Manuela Prosperini)

