



# COMUNE DI MORUZZO

Via Centa, 11 – 33030 Moruzzo (UD) – Codice Fiscale e partita IVA 00482400306  
Telefono 0432/672004 – Fax 0432/672724 –  
e-mail: [protocollo@comune.moruzzo.ud.it](mailto:protocollo@comune.moruzzo.ud.it) - PEC [comune.moruzzo@certgov.fvg.it](mailto:comune.moruzzo@certgov.fvg.it)  
Sito internet: [www.comune.moruzzo.ud.it](http://www.comune.moruzzo.ud.it)

Prot. 4070

08.05.2026

## COMUNE DI MORUZZO

### RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

**Anno 2025**

**(ai sensi dell'art. 39, comma 1, lett. b) della L.R. 09/12/2016, n. 18 e del D.  
Lgs. n. 150/2009)**

#### **1. PREMESSA**

Le Amministrazioni pubbliche adottano, in base a quanto disposto dal Titolo III° Capo V° (Valutazione della prestazione) della L.R. 09/12/2016 n. 18 e in coerenza con i principi di cui al D. Lgs. n. 150/2009, un sistema idoneo a misurare e valutare la performance organizzativa e quella individuale, in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione comunale.

Il sistema di misurazione e valutazione tende al raggiungimento dei seguenti obiettivi: a) ancorare la retribuzione di risultato a elementi oggettivi che evidenzino i risultati raggiunti (obiettivi) e le competenze organizzative; b) assicurare la coerenza tra le politiche di mandato contenute nel programma quinquennale di governo e l'azione amministrativa; c) agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture, enfatizzando l'eventuale presenza di obiettivi trasversali a più Aree.

La presente Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Ente rendiconta i risultati organizzativi e individuali conseguiti rispetto agli obiettivi programmati, evidenziando eventuali scostamenti e assicurando trasparenza dell'azione amministrativa.

In coerenza con il quadro normativo vigente e con l'introduzione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione (PIAO), la Relazione distingue tra:

- performance organizzativa dell’Ente, riferita al grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi e alla capacità di generare valore pubblico;
  - performance individuale, riferita ai risultati conseguiti dai singoli dipendenti.
- La Relazione è approvata dalla Giunta comunale ed è soggetta a validazione da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai sensi dell’art. 42 della L.R. 18/2016.

Il Comune di Moruzzo, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti provvedimenti amministrativi:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 80 del 05.07.2012 avente ad oggetto l’approvazione del sistema permanente di misurazione della prestazione professionale del personale, adeguato ai principi del D. Lgs. n. 150/2009;
2. Delibera di Giunta Comunale n. 102 del 30.10.2025 avente ad oggetto l’approvazione del nuovo Sistema di valutazione delle prestazioni/performance della Comunità Collinare del Friuli e dei comuni facenti parte, la cui prima applicazione è prevista per le valutazioni anno 2026.
3. Delibera di Giunta Comunale n. 22 del 27.03.2025 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – P.I.A.O. 2025-2027, al cui interno è inserita la Sezione 2 “Valore pubblico, performance e anticorruzione” Sottosezione 2.2 “Performance” e la Sezione 3 “Capitale Umano”, all’interno della quale a sua volta è inserito il Programma triennale del Fabbisogno di personale per il triennio 2025/2027.
4. La nomina dell’O.I.V. è stata rinnovata con delibera del Comitato Esecutivo della Comunità Collinare del Friuli n. 8 del 06.02.2024 (fino al 2027);

Per meglio comprendere e contestualizzare l’attività posta in essere dall’Amministrazione comunale nel corso dell’anno 2025, si ritiene opportuno riportare di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell’ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal consuntivo 2025;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2025 del P.I.A.O. (sottosezione 2.2 Performance).

## **2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI PORTATORI DI INTERESSE ESTERNI**

### **2.1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO**

Il Comune di Moruzzo fa parte della Comunità Collinare del Friuli, ente locale nato dalla soppressione della precedente Unione Territoriale Intercomunale (UTI) a far data dal 01.01.2021, ex art. 21, comma 4, della L.R. 21/2019.

La riorganizzazione del Comune di Moruzzo, alla luce della nuova disciplina regionale, si è tradotta nei seguenti provvedimenti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 53 del 24/09/2020 è stato approvato lo Statuto della Comunità Collinare del Friuli;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 80 del 29/12/2020 è stata conferita a tempo indeterminato l'esercizio della funzione "gestione del personale" alla Comunità Collinare del Friuli;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 81 del 29/12/2020 è stata conferita a tempo indeterminato l'esercizio della funzione "gestione dei servizi tributari" alla Comunità Collinare del Friuli.

Sono inoltre in corso le seguenti convenzioni con gli Enti Locali:

- Servizi culturali, canile, sistema informativo territoriale con la Comunità Collinare del Friuli;
- Servizio di Polizia Locale con i Comuni di Fagagna, San Vito di Fagagna e Colloredo di Monte Albano;
- Centro risorsa donna con i Comuni di Colloredo di Monte Albano, Moruzzo, Dignano, Forgaria, Fagagna, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, Treppo Grande, San Vito di Fagagna.

### 2.1.1 LA POPOLAZIONE

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del Censimento 2011 ammonta a 2.391 abitanti, mentre al 31.12.2025 secondo i dati forniti dall'Anagrafe comunale, ammonta a 2.396 abitanti.

### 2.1.2 IL TERRITORIO

IL Comune di Moruzzo ha una superficie di 17,78 km<sup>2</sup> e si colloca nella zona delle Colline Moreniche. È composto oltre che dal capoluogo, dalle frazioni di Alnicco, Brazzacco, Santa Margherita del Gruagno e diversi borghi minori.

## 2.2 LO SCENARIO DELL'ENTE - L'AMMINISTRAZIONE

### 2.2.1 LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Il Comune di Moruzzo informa la propria attività ai principi di democrazia, solidarietà e trasparenza come indicato nello Statuto comunale.

L'Ente si avvale della facoltà di cui all'art. 53, comma 23, della Legge n. 388/2000, consentita ai Comuni con meno di 5.000 abitanti, di attribuire ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi dell'Ente, nonché il potere di adottare atti di natura tecnica gestionale, in deroga al principio della distinzione delle competenze tra organi di governo e gestionali.

In tale contesto si fa presente che Titolare della posizione organizzativa dell'Area Amministrativa è il Sindaco *pro tempore*.

La struttura organizzativa del Comune di Moruzzo è articolata in tre (3) Aree, oltre al servizio di polizia locale in convezione con il Comune di Fagagna, San Vito di Fagagna e Colloredo di Monte Albano, per un totale di dieci (10) dipendenti in servizio (al 31.12.2025).

### **Area Tecnico-manutentiva**

Personale assegnato:

n.1 Titolare di Posizione Organizzativa cat. D

nn. 2 Istruttori tecnici cat. C

n. 2 operai cat. B

### **Area Amministrativa**

Personale assegnato:

nn. 3 istruttori amministrativi cat. C

### **Area Economico – Finanziaria**

Personale assegnato:

n. 1 Responsabile di Posizione Organizzativa cat. D

n. 1 Istruttore contabile cat. C

### **Area Vigilanza**

Personale assegnato:

Vigilanza: 1 posto PLA gestito in convenzione con i Comuni di Fagagna, San Vito di Fagagna e Colloredo di Monte Albano fino al 15.11.2025;

**Servizio personale, tributi:** servizio gestito a livello di Comunità collinare sulla scorta dei provvedimenti collegiali sopra indicati.

Nel 2025, le funzioni di responsabili sono state svolte:

- dalla dipendente del Comune di Moruzzo arch. Mariasilvia Bruno per quanto attiene il servizio tecnico,
- dal Sindaco per quanto attiene il servizio amministrativo;
- dalla dipendente del Comune di Moruzzo dott.ssa Sarah D'Avascio per il servizio finanziario;
- dai dipendenti della Comunità per quanto riguarda il servizio personale, tributi e SUAP;
- dal dipendente del Comune di Fagagna per quanto attiene al servizio di polizia locale.

Nel corso del 2025 vi è stata una cessazione dal servizio (PLA) e un'assunzione (cat. B operaio specializzato).

Si dà atto che il Segretario comunale presta servizio presso l'Ente dal 01.01.2025 per n. 18 ore settimanali, giusta convenzione di segreteria stipulata con il Comune di Colloredo di Monte Albano e approvata con delibera di CC n. 33 del 28.10.2024.

## **2.3 I RISULTATI GESTIONALI – Consuntivo di gestione anno 2025**

Il rendiconto di gestione 2025 è stato approvato con deliberazione Consiliare n. 8 del 30.04.2026 - Risultato di amministrazione: l'avanzo 2025 ammonta complessivamente ad € 1.833.129,51 di cui:

- € 366.088,41 fondi accantonati;
  - € 852.295,33 fondi vincolati;
  - € 14.322,47 fondi per finanziamento di spese in c/capitale;
  - € 600.423,30 fondi liberi.
- 
- Le spese di personale registrano un incremento del 3% ammesso dalla normativa in quanto l'indicatore del 17,97% è al di sotto del limite del valore soglia del 26,80%;
  - Nell'attivazione delle fonti di finanziamento derivanti dal ricorso all'indebitamento, l'Ente ha rispettato le condizioni poste dall'art. 203 del TUEL e l'indicatore per il Comune di Moruzzo è pari al 5,69%;
  - Dall'analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell'Ente risulta in equilibrio;
  - I parametri di finanza pubblica stabiliti per il 2025 dalla Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia, sono stati rispettati;
  - La salvaguardia degli equilibri di bilancio 2025 è stata approvata con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 17.07.2025.

Tali elementi costituiscono indicatori rilevanti ai fini della valutazione della performance organizzativa, in quanto esprimono la capacità dell'Ente di garantire sostenibilità economico-finanziaria ed efficacia della gestione amministrativa.

## **3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE**

### **3.1. INTRODUZIONE**

L'insieme dei documenti costituiti dal Bilancio di Previsione, dal D.U.P., dal PIAO - Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione – P.I.A.O. 2025-2027, al cui interno è inserita la “Sottosezione 2.2 Performance”, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e, visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il Ciclo della performance del Comune di Moruzzo.

La metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata, anche ante regolamento della performance, comunque adeguata ai principi della normativa meglio conosciuta come “Legge Brunetta”, approvata con D. Lgs. n. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009.

Il sistema di programmazione della performance dell'Ente è oggi ricondotto alla sottosezione 2.2 “Performance” del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025–2027, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 27.03.2025, quale strumento unitario di pianificazione e controllo.

La definizione degli obiettivi è avvenuta in coerenza con i seguenti documenti:

- a) Le linee programmatiche di mandato;

b) Documento Unico di Programmazione semplificato 2025/2027, approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 44 del 23.12.2024, è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il D.U.P. è strettamente collegato al Bilancio di Previsione annuale e pluriennale 2025/2027, approvato con Deliberazione consiliare n. 52 del 23.12.2024 e delinea gli obiettivi generali articolati per programmi e interventi;

c) la sottosezione 2.2 "Performance" del PIAO 2025–2027, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 22 del 27.03.2025, quale strumento unitario di programmazione della performance dell'Ente.

Essa contiene gli obiettivi strategici e operativi assegnati ai centri di responsabilità, assicurando il raccordo con il DUP e con il Bilancio di previsione, nonché la definizione degli indicatori per la misurazione e valutazione dei risultati.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nella sezione 2.2. del PIAO si è ispirato al seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione Comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi gestionali/attività;
- indicazione tempistiche entro cui realizzare gli obiettivi o le singole fasi.

### **3.2 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Come richiamato in premessa il sistema di misurazione e valutazione della prestazione, valido ancora per la valutazione dell'anno 2025, è stato approvato con la delibera di Giunta Comunale n. 80 del 05.07.2012.

L'Amministrazione si avvale inoltre dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il cui incarico è stato rinnovato con deliberazione del Comitato Esecutivo della Comunità Collinare del Friuli n. 8 del 06.02.2024.

Il sistema vigente considera la valutazione degli obiettivi assegnati alle singole Aree di attività per la valutazione dei Titolari di posizione organizzativa; tale valutazione compete al Segretario Comunale. A loro volta i T.P.O. sono competenti a valutare, sulla base dei risultati raggiunti, le prestazioni del personale assegnato all'Area di propria competenza; in caso di assenza di T.P.O., la valutazione compete comunque al Segretario Comunale.

### **3.3 CONSIDERAZIONI DI MERITO**

Si premette che gli obiettivi di cui all'art. 40 della L.R. 18/2016 assegnati devono rispondere ai seguenti criteri:

- a) rilevanza dell'obiettivo nell'ambito dell'attività svolta dal valutato;
- b) misurabilità dell'obiettivo sulla base di indicatori definiti;
- c) controllabilità dell'obiettivo da parte del valutato;
- d) chiarezza del limite temporale di riferimento;
- e) realizzazione di miglioramenti delle prestazioni anche laddove gli obiettivi riguardino attività ordinarie.

Il sistema si configura come un modello integrato di programmazione e controllo, coerente con l'impostazione introdotta dal PIAO.

#### **4. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La valutazione della performance organizzativa dell'Ente è stata effettuata dal Segretario comunale sulla base del grado complessivo di raggiungimento degli obiettivi definiti nella sottosezione 2.2 "Performance" del PIAO 2025–2027, nonché degli elementi desumibili dalle relazioni rese dai Responsabili di Area e conservate agli atti dell'Ente.

A tal fine, ai Responsabili di Area è stata richiesta la predisposizione di una relazione annuale in ordine allo stato di attuazione degli obiettivi assegnati e delle attività svolte nell'ambito delle rispettive strutture. Le relazioni acquisite costituiscono elemento istruttorio ai fini della valutazione complessiva della performance dell'Ente.

Nel corso dell'anno 2025 gli obiettivi individuati nella sottosezione 2.2 "Performance" del PIAO sono stati articolati in:

- n. 3 obiettivi trasversali di Ente, riferiti in particolare agli ambiti della trasparenza, della prevenzione della corruzione e della formazione del personale;
- n. 18 obiettivi operativi, distribuiti tra le Aree organizzative e riferiti alle attività gestionali e ai Servizi.

Il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi è stato valutato in forma aggregata, tenendo conto del contributo delle diverse strutture organizzative e del livello di attuazione delle attività programmate.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi risulta il seguente:

- n. 20 obiettivi raggiunti al 100%;
- n. 1 obiettivo raggiunto al 60%.

Il livello medio di raggiungimento degli obiettivi risulta pertanto pari al **98,1%**.

Il dato complessivo evidenzia un elevato livello di attuazione della programmazione, senza scostamenti significativi rispetto agli obiettivi prefissati.

Permangono margini di miglioramento nel raccordo tra gli obiettivi strategici dell'Amministrazione e gli obiettivi operativi assegnati ai Servizi, in coerenza con l'evoluzione del sistema introdotto dal PIAO.

#### **5. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE**

La valutazione della performance individuale è stata effettuata in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione vigente, approvato dall'Ente, e nel rispetto dei principi di oggettività, trasparenza e coerenza con la programmazione definita nel PIAO.

La valutazione della performance individuale ha riguardato il personale dipendente ed è stata effettuata dai Responsabili di Area nei confronti del personale assegnato, nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione vigente.

In considerazione dell'assetto organizzativo dell'Ente, caratterizzato dall'attribuzione delle funzioni di responsabilità di Area a componenti dell'organo esecutivo ai sensi dell'art. 53, comma 23, della L. 388/2000, il Segretario comunale ha assicurato il coordinamento e la supervisione del processo valutativo, garantendone la coerenza complessiva.

Il processo valutativo si è basato sui seguenti elementi:

- grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- qualità della prestazione e contributo al raggiungimento dei risultati dell'Ente;
- comportamenti organizzativi e professionali, con particolare riferimento alla capacità di collaborazione, flessibilità operativa e rispetto degli obblighi di servizio.

Le valutazioni sono state formalizzate mediante apposite schede individuali, redatte secondo il sistema vigente, e tengono conto delle attività effettivamente svolte e dei risultati conseguiti nel corso dell'anno.

In considerazione della dimensione organizzativa dell'Ente, il processo valutativo ha valorizzato il contributo individuale all'interno del funzionamento complessivo della struttura, assicurando coerenza tra performance individuale e performance organizzativa.

Con riferimento al personale assegnato in convenzione presso il Servizio di Polizia Locale, si evidenzia che la relativa attività lavorativa è stata svolta nell'ambito di una gestione associata, con assegnazione degli obiettivi operativi da parte del soggetto responsabile del servizio.

## **6. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE**

Il Segretario comunale dott.ssa Fulvia Di Ronco ha prestato servizio presso l'Ente a decorrere dal 01.01.2025 in regime di convenzione con il Comune di Colloredo di Monte Albano, per n. 18 ore settimanali (50% del monte orario).

In coerenza con quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance e dagli strumenti di programmazione dell'Ente, anche al Segretario comunale sono stati assegnati specifici obiettivi, come definiti nel PIAO 2025–2027.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati risulta pari al 100%, come da relazione del Segretario comunale di data 12.03.2026, acquisita al protocollo dell'Ente n. 2491.

La valutazione della performance del Segretario comunale è effettuata da Moruzzo, in quanto Comune capofila della convenzione, secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dagli atti convenzionali.

Il riparto della retribuzione di risultato avviene in misura proporzionale alla prestazione resa presso ciascun Ente, nella misura del 50% per ciascun Comune, in coerenza con la distribuzione dell'orario di servizio.

## **7. CONSIDERAZIONI FINALI**

Il processo di misurazione e valutazione della performance, condotto in coerenza con il sistema vigente e con la programmazione definita nel PIAO 2025–2027, ha consentito di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e la qualità complessiva dell'azione amministrativa.

In particolare, la valutazione ha evidenziato:

- un elevato livello di raggiungimento degli obiettivi programmati;

- la coerenza tra gli strumenti di programmazione (DUP, Bilancio di previsione e PIAO) e i risultati conseguiti;
- la capacità dell’Ente di garantire continuità ed efficacia nell’erogazione dei servizi, pur in presenza di una struttura organizzativa di dimensioni contenute.

La valutazione della performance individuale, effettuata nel rispetto del sistema vigente mediante apposite schede, ha consentito di valorizzare il contributo dei singoli dipendenti al funzionamento complessivo dell’Ente, in coerenza con gli obiettivi assegnati.

Alla luce degli elementi sopra esposti, la performance complessiva dell’Ente per l’anno 2025 può essere valutata come molto positiva.

## **8. TRASMISSIONE E VALIDAZIONE**

La sottoscritta dott.ssa Fulvia Di Ronco, nella sua veste di Segretario comunale, trasmette la presente Relazione sulla performance anno 2025 all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), ai fini della relativa validazione.

La relazione, una volta ottenuta la validazione, sarà sottoposta alla Giunta comunale per la formale approvazione.

**Moruzzo, 8 maggio 2026**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Fulvia Di Ronco

### **ALLEGATI:**

**- Relazione grado raggiungimento obiettivi TPO e schede di valutazione**

**- Relazione grado di raggiungimento obiettivi Segretario comunale e scheda di valutazione**



