

COMUNE DI FONTANAFREDDA

Provincia di Pordenone



Referto del Controllo di Gestione e Relazione sulla Prestazione 2019

(Art. 198 bis T.U.E.L. D.Lgs 267/00 e art.5 comma 2 lettera b della
L.R. 16/2010)

| | |
|--|----|
| Presentazione | 3 |
| L'Amministrazione. | 5 |
| Il contesto esterno di riferimento. | 5 |
| Il contesto interno di riferimento. | 6 |
| La nuova struttura organizzativa | 8 |
| | 8 |
| Distribuzione delle risorse umane | 8 |
| I risultati raggiunti. | 11 |
| Le criticità e le opportunità. | 11 |
| Pari opportunità e bilancio di genere. | 12 |
| Conclusioni | 12 |

Presentazione

Quanto previsto dal d. lgs. 150 del 2009 e dall'art. 6 della L.R. 16/2010 ha imposto una revisione del sistema di valutazione in uso presso il Comune di Fontanafredda.

La succitata normativa regionale prevede un adeguamento progressivo del sistema e così dispone:

“Art. 6 (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.

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."

Il comma 9 dell'art. 6 della legge regionale succitata invece 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.

Il Comune di Fontanafredda si è dotato degli strumenti necessari all'applicazione dei nuovi principi dettati e dal d. lgs. 150/2010 e dalla citata legge regionale 16/2010 e quindi:

1. il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (Adottato con deliberazione giuntale n. 595 del 10.12.1998 e s.m.i.);
2. l'Organismo indipendente di valutazione individuato con deliberazione G.C. n. 100 del 25.09.2017.

La valutazione per il 2019 viene fatta dalla Giunta comunale con la collaborazione dell'OIV, Dott. Bruno Susio e del Segretario generale, Avv. Angelo Raffaele Petrillo sulla base dei principi già delineati dalla metodologia in uso presso l'Ente.

La Relazione sulla prestazione, prevista dall' art. 6 della L.R 16/2010 e dall'art. 10, comma 1, lettera b) del d. lgs 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La presente Relazione 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, ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, dell'indennità di risultato.

Il documento è una sintesi delle relazioni dei singoli coordinatori d'area, che sono conservati agli atti presso l'ufficio del segretario e che sebbene non allegati fanno parte integrante e sostanziale, dove si evidenziano i risultati raggiunti in base agli obiettivi assegnati dall'amministrazione e dove, in aggiunta si segnalano difficoltà, iniziative e proposte che consentono di programmare obiettivi futuri, alimentando un circolo positivo e virtuoso fra amministratori, responsabili gestionali dei servizi e cittadini.

La Relazione è, e deve necessariamente essere un documento snello e comprensibile che tiene in considerazione le caratteristiche specifiche dell'amministrazione, nello specifico: la struttura, la complessità organizzativa, la tipologia di servizi resi al cittadino.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La Relazione, prima dell'approvazione da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo, sarà validata dall'Organismo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali.

La validazione da parte dell' OIV della Relazione costituisce:

- il completamento del ciclo della prestazione con la verifica, e la conseguente validazione, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, attraverso la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti ;
- il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti. Ai sensi dell'art. 6, comma 1 let. c, della L.R. 16/2010, la validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti.

In tale contesto si inserisce il D.L. 174/2012 che ha ridisegnato e riorganizzato il sistema dei controlli interni: l'Ente ha approvato l'apposito regolamento con atto del Consiglio Comunale n° 04 del 11/02/2013, prevedendo tra l'altro che le diverse tipologie di controllo "costituiscono un sistema integrato, complessivamente rivolto ad assicurare la legalità e l'efficacia dell'azione amministrativa". Tale impostazione consentirà di arricchire ulteriormente i contenuti e gli approcci delle future relazioni sulla prestazione.

Una specifica evidenziazione è necessaria anche per la L. 190/2012 “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e per il Decreto Legislativo 33/2013, emanato in attuazione della delega contenuta nella legge 190, concernente “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”. Al di là degli specifici contenuti dispositivi, tutte le leggi sopra citate sono profondamente permeate dal convincimento che assicurare non solo la legalità, ma anche l’efficacia e l’efficienza dell’azione amministrativa costituisca il più importante deterrente per fenomeni degenerativi e che la più ampia trasparenza, e quindi la conoscibilità del funzionamento dell’amministrazione e dei suoi risultati, rappresenti lo strumento più importante ed imprescindibile per raggiungere tale obiettivo.

E’ evidente che tale contesto normativo costituisce un ulteriore stimolo, per altro del tutto condiviso, a migliorare non solo – ovviamente- la performance dell’ente, ma anche le relative modalità di rendicontazione e rappresentazione.

La presente relazione viene redatta anche sulla base delle “linee guida” adottate dalla Civit (Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l’Integrità delle Amministrazioni Pubbliche), oggi ANAC con la deliberazione n. 5 del 7 marzo 2012, ai sensi dell’art.13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n.150/2009, relative alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art.10, comma 1, lettera b) dello stesso decreto.

Con la deliberazione della giunta comunale n. 69 del 11.07.2019 avente ad oggetto “Art. 169 d. lgs 267/2000. Approvazione PEG e Piano della Performance 2019/2021”, sono stati descritti gli obiettivi dell'ente.

L’Amministrazione.

La nuova Amministrazione comunale di Fontanafredda si è insediata a seguito delle elezioni comunali 2017, il giorno 11.06.2017, ed ha visto eletto come sindaco il Dott. Michele Pegolo.

L'ente si avvale del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione, nominato e successivamente costituito con deliberazione G.C. n. 100 del 25.09.2017.

Il contesto esterno di riferimento.

Popolazione al 31.12.2019

Totale.....n. 12.603

Maschi.....n. 6242

Femmine.....n. 6361

Famiglie.....n. 5248

Il contesto interno di riferimento.

La struttura organizzativa dell'ente è stata completamente ridisegnata con la deliberazione giuntale n. 8 del 1.2.2018. La nuova struttura organizzativa aveva come obiettivo di riorganizzare le aree in cui l'ente è suddiviso, infatti sono state create n. 7 Aree, a cui si è aggiunta l'Area 8 "Servizio gestione del personale" che è svolto in convenzione con il Comune di Pasiano di Pordenone, ma anche di rivedere i procedimenti e i processi in un'ottica di snellimento e semplificazione delle procedure, al fine di dare risposte immediate e precise alle mutate esigenze della cittadinanza.

L'attuale struttura organizzativa del Comune di Fontanafredda è la seguente:

SEGRETARIO

Controlli Interni

Ufficio Affari Legali e Contenzioso

AREA "1" AMMINISTRATIVA FINANZIARIA:

Servizio Programmazione e Bilancio

Servizio Segreteria/Affari generali – Protocollo Urp

Servizio Sistemi informatici

AREA "2" SERVIZI TERRITORIALI

Servizi Lavori Pubblici

Servizio manutenzione

Servizio Protezione civile

AREA "3" SERVIZI URBANISTICI ED EDILIZIA PRIVATA

AREA "4" ANAGRAFE

AREA "5" SERVIZI ALLA PERSONA

Servizio Scuola, Istruzione, Biblioteca

Servizio Associazionismo, Attività Sportive, Attività Culturali, Politiche giovanili

Servizio Salute e Sociale, Sportello "Informa Famiglia", Benessere animale

AREA "6" AMBIENTE

AREA "7" POLIZIA LOCALE

AREA "8" SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE (presso il Comune di Pasiano di Pordenone)

Distribuzione delle risorse umane

AREA 1 AMMINISTRATIVO FINANZIARIA

| Categoria | Profilo Professionale | Previsti in pianta organica | In servizio al 31/12/2019 |
|-----------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|
| D | Funzionario | 1 | 1 |
| C | Istruttore | 5 | 5 |
| B | Assistente | 5 | 4 |
| A | Operatore | 1 | 1 |
| | | 12 | 10 |

AREA 2 SERVIZI TERRITORIALI

| Categoria | Profilo Professionale | Previsti in pianta organica | In servizio al 31/12/2019 |
|-----------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|
| D | Funzionario | 1 | 1 |
| C | Istruttore | 5 | 3 |
| B | Operaio | 3 | 3 |
| | | 9 | 7 |

AREA 3 SERVIZI URBANISTICI ED EDILIZIA PRIVATA

| Categoria | Profilo Professionale | Previsti in pianta organica | In servizio al 31/12/2019 |
|-----------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|
| D | Funzionario | 1 | 1 |
| C | Istruttore | 2 | 1 |
| | | 3 | 2 |

AREA 4 ANAGRAFE

| Categoria | Profilo Professionale | Previsti in pianta organica | In servizio al 31/12/2019 |
|-----------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|
| D | Funzionario | 1 | 0 |
| C | Istruttore | 2 | 2 |
| B | Collaboratore | 2 | 1 |
| | | 5 | 3 |

AREA 5 SERVIZI ALLA PERSONA

| Categoria | Profilo Professionale | Previsti in pianta organica | In servizio al 31/12/2019 |
|-----------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|
| D | Funzionario | 1 | 1 |
| C | Istruttore | 3 | 2 |
| | | 4 | 3 |

AREA 6 AMBIENTE

| Categoria | Profilo Professionale | Previsti in pianta organica | In servizio al 31/12/2019 |
|-----------|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|
| D | Funzionario | 1 | 1 |
| C | Istruttore | 1 | 1 |
| B | Collaboratore | 1 | 1 |
| | | 3 | 3 |

AREA 7 POLIZIA LOCALE

| Categoria | Profilo Professionale | Previsti in pianta organica | In servizio al 31/12/2019 |
|-----------|----------------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| PLB | Ufficiale tenente polizia locale | 1 | 1 |
| PLA | Agenti di polizia locale | 7 | 5 |
| C | Istruttore | 3 | 2 |
| | | 11 | 8 |

Ai suddetti si aggiunge il Segretario generale che è in convenzione con i comuni di Budoia e Cordovado.

I risultati raggiunti.

Nel 2019, si è continuato a utilizzare il sistema in essere negli scorsi anni con buoni risultati, ma sempre improntati al miglioramento continuo, fermo restando la necessità nel prossimo futuro di avere un sistema per il controllo di gestione in grado di misurare, e monitorare i vari processi ed ottenere benefici tra i quali;

1. di riduzioni di tempi di erogazione dei servizi e dei costi;
2. predisposizioni di indicatori più efficaci;
3. rilevazione, attraverso la misurazione di appositi indicatori, lo scostamento tra obiettivi pianificati e risultati conseguiti
4. informazione, costante, degli scostamenti di cui al punto 3) ai coordinatori d'area, affinché possano decidere e attuare le opportune azioni correttive.

Il tutto non solo in un'ottica di riduzione complessiva dei costi dell'ente, ma anche al fine di accrescere la competitività con gli altri enti locali contermini e dei paesi europei.

Nel complesso, tuttavia, tutti gli obiettivi, come comunicati dai Coordinatori d'area all'OIV, sono stati raggiunti, senza scostamenti significativi dai dati attesi (target).

La prestazione del personale, sia quella organizzativa, che quella individuale, seppur migliorabile in linea complessiva e generale, ha comunque raggiunto le aspettative dell'Amministrazione comunale.

In un'ottica di miglioramento oltre al controllo di gestione necessita di una revisione anche il sistema di misurazione e valutazione complessiva della performance anche attraverso l'adozione di una nuova scheda di valutazione del personale per stimolare gli stessi al miglioramento continuo e a sentire come propri gli obiettivi dell'area e non meri strumenti di misurazione e valutazione.

Le criticità e le opportunità.

| Analisi SWOT | Punti di forza | Punti di debolezza |
|--------------|--|--|
| | Opportunità | |
| | <ul style="list-style-type: none">- Nuova struttura organizzativa delle aree in cui è suddiviso l'ente.- Personale valido e di comprovata esperienza.- adozione di una modifica al sistema di misurazione e valutazione del personale. | <ul style="list-style-type: none">- Supporti informatici e software, del sito internet non sempre adeguati e aggiornati ai fini del recepimento degli obblighi di legge. (nel 2020 si è avviato l'utilizzo di un nuovo software ai fini dell'adeguamento informatico dei sistemi e della trasparenza) |

| | | |
|---------|--|---|
| Minacce | <ul style="list-style-type: none"> - Riduzione trasferimenti ordinari e /o regionali. - Incertezza sulle entrate di natura tributaria a causa del Covid 19 . | <ul style="list-style-type: none"> - Elevato turn over del personale a causa di pensionamenti e mobilità. - limitazioni/ difficoltà nella possibilità di sostituzione. - Incognita circa il ruolo futuro delle UTI di cui alla L.R. 26/2014 e/o alla istituzione di enti di Area vasta che potrebbero subentrare nelle funzioni di queste. |
|---------|--|---|

Pari opportunità e bilancio di genere.

Nel 2019 è stato predisposto ed approvato con deliberazione giunta n. 7 del 11.2.2019 il Piano delle Azioni positive 2019/2021.

Il Comune di Fontanafredda, da un lato ha voluto ottemperare al dettato normativo, dall'altro lato ha voluto dare attuazione a questo strumento strategico per la realizzazione, anche tramite l'ausilio del mondo associativo, della parità di genere, verso la riduzione delle disuguaglianze e per il superamento degli stereotipi di genere, intervenendo su alcuni temi centrali per il riconoscimento dei diritti e della libertà delle donne.

Il piano è pubblicato sul sito internet nella sezione Amministrazione trasparente – Altri contenuti – Iniziative pari opportunità – CUG ed è disponibile per tutti di dipendenti.

Per consentire ampia diffusione e partecipazione al piano, è stato sempre consentito, nel periodo di vigenza, raccogliere pareri, osservazioni, suggerimenti e discutere le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente, in modo da poter procedere ad un aggiornamento adeguato.

Conclusioni

Il processo di cambiamento che sta interessando gli enti locali e le pubbliche amministrazioni in generale richiede un arco di tempo medio/lungo, soprattutto in un periodo nel quale a 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 e di controllo ma, allo stesso tempo, la cultura organizzativa interna dell'ente e delle persone che operano e lavorano nell'organizzazione.

La concreta applicazione del nuovo sistema e gli effetti positivi sull'efficienza e sull'efficacia dell'azione amministrativa dipendono, infatti, dalle quotidiane scelte gestionali e dai micro comportamenti organizzativi e individuali.

Per questo, tutto il processo di gestione del ciclo della prestazione deve essere accompagnato da interventi formativi e di comunicazione interna finalizzati a migliorare la conoscenza degli strumenti per il miglioramento delle attività.

La presente relazione rappresenta il documento finale del ciclo della Prestazione, necessaria al fine di accedere agli strumenti premiali del merito individuale, costituendone un presupposto indefettibile, assieme alla sua validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

In questo periodo di vigenza del ciclo della Prestazione si sono registrati concreti miglioramenti, ma si deve far presente, in senso generale, che ci sono ancora margini di miglioramento che devono essere supportati da tutti i soggetti in grado di poter incidere efficacemente sui procedimenti e sui processi. In aggiunta a ciò, si registrano elevati margini di comprensione del sistema valutativo da parte di tutti gli attori.

L'auspicio per il futuro è di un'ulteriore slancio verso la realizzazione di obiettivi sempre più sfidanti e crescenti non solo nell'interesse dell'ente, ma soprattutto nell'interesse della comunità verso cui tende il nostro operato.

Fontanafredda 4.6.2020

*Il Segretario Comunale
Dott. Angelo Raffaele Petrillo*