

COMUNE DI FONTANAFREDDA

Provincia di Pordenone



Relazione sulla Prestazione e Referto del Controllo di Gestione 2025

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

Presentazione

La valutazione delle prestazioni del personale dipendente delle amministrazioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, già disciplinata dalla Legge regionale 16 del 2010, trova la sua fonte normativa principale nella Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 recante “Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale”.

Rileva in particolare il Capo V della legge, recante “Valutazione della prestazione”.

L’articolo 38 della sopracitata L.R. 18/2016, recante “Sistema di misurazione e valutazione della prestazione”, prevede al comma 1 che al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione; il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e 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.

La normativa nazionale sul tema contenuta nel D.lgs. 150/2009 e nel D.lgs. 75/2017 va dunque armonizzata con le previsioni della norma regionale, atteso che la Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia ha competenza primaria in materia.

Per tale ragione anche le deliberazioni dell’autorità ANAC devono trovare una lettura coordinata con la normativa regionale.

In adempimento di quanto stabilito dalla normativa, il Comune ha modificato il proprio regolamento per l’organizzazione degli uffici e dei servizi ed ha adottato il proprio sistema di valutazione e misurazione della prestazione.

Tutto il materiale richiamato è pubblicato sul sito internet del Comune.

Il Piano della prestazione costituisce uno strumento organizzativo in connessione con gli altri strumenti di programmazione dell’Ente, quali il DUP, il bilancio ed il PEG, a cui si rimanda.

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 giunta n. 595 del 10.12.1998 e s.m.i.;
2. l’Organismo indipendente di valutazione individuato con deliberazione G.C. n. 63 del 16.05.2024 per il triennio è il dott. Gilberto Ambotta.

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 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.

L'Amministrazione.

L' Amministrazione comunale di Fontanafredda è stata confermata all'esito delle elezioni comunali del 2022, il giorno 12.06.2022, ed ha visto eletto come sindaco il Dott. Michele Pegolo. Con delibera di giunta comunale n. 57 del 06/05/2021 è stata approvata la nuova struttura organizzativa dell'Ente ed il relativo funzionigramma, da ultimo modificato con delibera di giunta comunale n. 92 del 18/10/2022. L'attuale struttura organizzativa del Comune di Fontanafredda è la seguente:

SEGRETARIO GENERALE

AREA "1" AMMINISTRATIVA FINANZIARIA

Servizio Contabilità e Bilancio

Servizio Affari generali – Protocollo

Urp Servizio Servizio Coordinamento del proprio personale per la collaborazione con le altre aree

Servizio

Organizzazione

Servizio Personale

Servizio Tributi

AREA "2" SERVIZI TERRITORIALI

Servizi Lavori Pubblici

Servizi Espropri, patrimonio, demanio idrico locale, edifici comunali

Servizi informatici

Servizio Protezione

civile Servizio

impianti portivi,

Servizi sportivi e gestione strutture sportive, edilizia scolastica e illuminazione pubblica

AREA "3" SERVIZI URBANISTICI ED EDILIZIA PRIVATA

AREA "4" ANAGRAFE

Servizi demografici Stato civile Elettorale Leva toponomastica Ufficio Statistica Servizi cimiteriali

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

Acustica

ambientale
 Bonifica
 Rifiuti
 Benessere animale

AREA "7" POLIZIA LOCALE
 Servizio sicurezza

L'attuale dotazione organica trova decorrenza dal 1° gennaio 2026 e risulta costituita per come riportata nel prospetto che segue, precisando che il numero di dipendenti attualmente in servizio risulta essere pari a n. 44 più il Segretario Comunale:

N.	UFFICIO	CATEGORIA	DI CUI POSTO VACANTE - MODALITA' COPERTURA
1	AREA 1 AMMINISTRATIVO FINANZIARIA	CAT. D	
6	AREA 1 AMMINISTRATIVO- FINANZIARIA	CAT. C	DI CUI N. 1 VACANTE
5	AREA 1 AMMINISTRATIVO- FINANZIARIA	CAT. B	
2	AREA 2 SERVIZI TERRITORIALI	CAT. D	DI CUI N. 1 POSTO VACANTE
7	AREA 2 SERVIZI TERRITORIALI	CAT. C	
4	AREA 2 SERVIZI TERRITORIALI	CAT. B	
1	AREA 3 SERVIZIO URBANISTICA- EDILIZIA	CAT. D	
1	AREA 3 SERVIZIO URBANISTICA- EDILIZIA	CAT. C	
1	AREA 3 SERVIZIO URBANISTICA- EDILIZIA	CAT. B	
1	AREA 4 ANAGRAFE	CAT. D	
3	AREA 4 ANAGRAFE	CAT. C	
2	AREA 5 SERVIZI ALLA PERSONA	CAT. D	
4	AREA 5 SERVIZI ALLA PERSONA	CAT. C	DI CUI N. 1 POSTO VACANTE
1	AREA 6 AMBIENTE	CAT. D	DI CUI N. 1 POSTO VACANTE
1	AREA 6 AMBIENTE	CAT. C	
1	AREA 7 POLIZIA LOCALE	CAT. PLC	
1	AREA 7 POLIZIA LOCALE	CAT. PLB	
1	AREA 7 POLIZIA LOCALE	CAT. C	

1	AREA 7 POLIZIA LOCALE	CAT. B	
4	AREA 7 POLIZIA LOCALE	CAT. PLA	

Ai suddetti si aggiunge il Segretario generale che svolge il proprio servizio in convenzione con il comune di Pravisdomini.

IL PIAO

La valutazione è stata effettuata sulla base:

- degli obiettivi assegnati con deliberazione di Giunta comunale di approvazione del PIAO, n. 64 del 31/03/2025;
- del monitoraggio intermedio svoltosi all'esito dell'incontro convocato dallo scrivente con nota prot. 16436 del 09/09/2025.
- delle relazioni dei responsabili di servizio agli atti dell'ufficio del Segretario comunale (Area 1 prot. n. 1487 del 28/01/2026; Area 2 prot. 3005 del 20/02/2026; Area 3 prot. 3572 del 2/03/2026; Area 4 prot. 31/01/2026; Area 5 prot. 1489 28/01/2026; Area 6 5621 del 1/04/2026; Area 7 prot. 1197 del 23/01/2026);

e tenuto conto degli strumenti fondamentali di programmazione contabile quali:

- Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026/2028 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 110 del 29.12.2025;
- Bilancio di Previsione 2026/2028, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 111 del 29.12.2025;
- Piano Esecutivo di Gestione parte finanziaria 2026 - 2028 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 4 del 16/01/2025 e successive variazioni.

Il presente documento è una sintesi delle sopra citate relazioni dei singoli responsabili 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 performance del Comune di Fontanafredda per il 2025 ha contemplato i seguenti obiettivi:

- **OBIETTIVI TRASVERSALI: peso 40**
- **OBIETTIVI INDIVIDUALI DI CIASCUN RESPONSABILE: peso 60**

OBIETTIVI TRASVERSALI:

Obiettivo n. 1

Obiettivo strategico "PARTECIPAZIONE E TRASPARENZA":

Prosecuzione dell'attuazione e aggiornamento degli obblighi di pubblicità e diffusione delle informazioni da parte dell'amministrazione comunale di Fontanafredda. Con il d. lgs n. 33/2013 "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" è stato definito il "comportamento" di

trasparenza cui il personale dipendente non può sottrarsi in quanto preordinato ad integrare l'individuazione del livello essenziale delle prestazioni erogate dall'amministrazione pubblica a fini della prevenzione, contrasto della corruzione e della cattiva amministrazione. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche. La trasparenza, nel rispetto delle disposizioni in materia di segreto di Stato, di segreto d'ufficio, di segreto statistico e di protezione dei dati personali, concorre ad attuare il principio democratico e i principi costituzionali di eguaglianza, di imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio alla nazione. Essa è condizione di garanzia delle libertà individuali e collettive, nonché dei diritti civili, politici e sociali, integra il diritto ad una buona amministrazione e concorre alla realizzazione di una amministrazione aperta, al servizio del cittadino.

La trasparenza è assicurata mediante la pubblicazione, nel sito web del Comune, degli atti e provvedimenti esplicitati nel piano triennale anticorruzione, di quelli espressamente previsti da specifiche disposizioni di legge, nonché di quelli indicati nell'elenco esemplificato allegato al piano triennale per la trasparenza e l'integrità del comune di Fontanafredda.

Indicatore Di Risultato Aggiornamento dati "Amministrazione trasparente" come indicato nel Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. Pubblicazione e trasmissione dei dati di cui all'art. 1, comma 32, L. 190/2012 all'ANAC.

Peso Dell'obiettivo Operativo

5% sul totale obiettivi assegnati ai TPO e al Segretario Comunale

^°^°^

Obiettivo n. 2

Obiettivo strategico "Formazione del personale":

In attuazione della Direttiva del Ministro Zangrillo del 24/01/2024 e della successiva Direttiva del 14/01/2025 aventi ad oggetto la valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti, si pone l'accento sul ruolo cruciale della formazione nello sviluppo del personale del settore pubblico. L'obiettivo primario è quello di promuovere una cultura dell'apprendimento continuo che consenta di migliorare le competenze del personale, l'efficacia delle istituzioni pubbliche e la qualità dei servizi. La P.A. è tenuta ad assegnare un obiettivo che impegni la figura apicale nella promozione di un'adeguata partecipazione all'attività formativa per un impegno non inferiore a 40 ore. Obiettivo Operativo Anno 2025 Rispetto obbligo formativo

Indicatore Di Risultato Attività di accreditamento nella piattaforma Syllabus, avvio processo formativo, monitoraggio formazione.

Peso Dell'obiettivo Operativo

5% sul totale obiettivi assegnati ai TPO e al Segretario Comunale

^°^°^

Obiettivo n. 3

Obiettivo strategico: mantenimento dell'indicatore di tempestività dei pagamenti di cui al D.P.C.M. 22.09.2014.

L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, "Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento.

In Friuli Venezia Giulia, L'indicatore di tempestività dei pagamenti è calcolato con le modalità stabilite all'art. 9 del Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 settembre 2014 e successiva circolare n. 22 del 22 luglio 2015, ovvero come la somma per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.

Obiettivo Strategico Anno 2025 Mantenimento dell'indicatore di tempestività dei pagamenti di cui al D.P.C.M. 22.09.2014. L'indicatore è definito in termini di scostamento medio di pagamento dalla data di scadenza stabilita di norma in 30 giorni salvo diversa pattuizione tra le parti, rapportato agli importi complessivamente pagati. Se tale indicatore è positivo si ha un ritardo rispetto al termine medio, se è negativo si ha un pagamento "veloce". Indicatore Di Risultato Per il Comune di Fontanafredda l'indicatore per IV° trimestre 2024 è pari a "- 17,00". Cioè significa che in media i pagamenti avvengono molto prima del termine contrattualmente o normativamente previsto. Mantenere, o solo avvicinare, tale standard è già sintomo di elevata efficienza. L'obiettivo è quindi quello di mantenere una tempistica rispettosa del termine di legge"

Peso Dell'obiettivo Operativo

30% sul totale obiettivi assegnati ai TPO e al Segretario Comunale

^°^°^

Per l'Area n. 7 – Servizio vigilanza: l'Amministrazione ha deciso di dare continuità al "progetto obiettivo" già Approvato nel 2024 in risposta ad una specifica esigenza del territorio e rispondente all'interesse pubblico di garantire la sicurezza urbana e la sicurezza stradale. Il progetto prevede, nello specifico, il potenziamento dei servizi di controllo serali/notturni, attualmente non svolti, in accordo con le Forze di Polizia (Compagnia Carabinieri di Sacile) e la copertura di servizi ulteriori. Il progetto viene finanziato con i fondi di cui all'art. 208 Cds. Si riporta la descrizione del progetto indicato nella scheda n.1 del Servizio vigilanza. "Potenziare il senso di sicurezza della comunità attraverso l'implementazione di misure protettive per i residenti nel territorio, che includano la pianificazione di pattuglie, presidi e servizi dissuasivi diffusi per contrastare e prevenire comportamenti criminali. L'obiettivo è salvaguardare le fasce di popolazione più vulnerabili o a rischio. Saranno potenziati i controlli stradali, concentrandosi soprattutto sulle vie ad alto traffico e utilizzando attrezzature specializzate come telelaser, etilometro, test speditivi droga e rilevatore GLK sinistri. L'obiettivo è prevenire e reprimere le violazioni delle norme stradali che maggiormente influiscono sulla sicurezza e sul verificarsi di incidenti stradali. Questa attività sarà condotta in stretto coordinamento con enti sovraordinati come la Questura e la Prefettura, nonché la locale stazione dei Carabinieri, con l'adozione di

interventi mirati per migliorare gli standard di sicurezza. Verrà realizzato un progetto, con i proventi ex art. 208 e 142 CDS, per potenziare il servizio in orari altrimenti non presidiati.”

^°^°^

I risultati raggiunti.

La performance dell'ente è positiva. Il raggiungimento degli obiettivi è stato reso possibile grazie a un significativo impegno in termini di coordinamento interno, ottimizzazione delle risorse disponibili tenuto conto delle criticità collegate alla carenza di personale in settori strategici (Area 2, 3). In tale prospettiva, il livello qualitativo dei servizi erogati all'utenza si è mantenuto elevato, a conferma della solidità dell'impianto organizzativo e della professionalità del personale coinvolto.

Nella valutazione si è dato rilievo prioritario all'effettivo impiego delle risorse di personale e al lavoro concretamente svolto dagli uffici per garantire la continuità e l'efficienza dell'azione amministrativa. Ciò significa che l'analisi ed il punteggio di cui alle schede di valutazione, non sono stati limitati a considerazioni formali o prettamente numeriche, ma hanno preso in esame l'attività reale, documentabile e verificabile nel tempo, valorizzando l'impegno operativo e i risultati prodotti. Allo stesso tempo, si è tenuto conto del fatto che l'azione amministrativa si è sviluppata in un contesto caratterizzato da mutamenti di orientamento da parte delle amministrazioni (vedasi obiettivo n. 1 Area 2).

La valutazione ha inteso riconoscere che, nonostante queste variabili esterne, il personale ha comunque garantito lo svolgimento delle proprie funzioni, adattandosi alle nuove direttive e assicurando il perseguimento degli obiettivi assegnati.

In questo senso, il criterio adottato mira a restituire una rappresentazione equa e sostanziale dell'operato degli uffici, premiando la capacità di resilienza organizzativa e l'effettivo contributo lavorativo, indipendentemente dalle oscillazioni degli indirizzi amministrativi.

Il personale ha dimostrato un'elevata capacità di resilienza, flessibilità e orientamento al risultato, assicurando continuità ed efficacia nell'azione amministrativa. La prestazione, sia a livello organizzativo sia individuale, è stata quindi valutata anche alla luce dello sforzo profuso per fronteggiare situazioni di sotto-organico e per gestire procedimenti sempre più articolati e trasversali.

Permangono margini di miglioramento a livello di performance individuale ed organizzativa e l'auspicio, per il futuro, è di rendere gli obiettivi maggiormente sfidanti.

Fontanafredda 11/04/2026

Il Segretario Generale

Dott.ssa Lucia Riotto