

**COMUNE DI CHIOPRIS-VISCONE**

Provincia di Udine

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
Esercizio 2019**

**(ai sensi dell'art. 39, comma 1 lett. b) della L.R. 18/2016 e s.m.i.)**

## 1. PREMESSA

La relazione sulla prestazione o *performance* è stata introdotta nel nostro ordinamento dal D. Lgs. n. 150/2009 nell'ambito di un progetto di profonda riforma della pubblica amministrazione, meglio conosciuto come "Riforma Brunetta".

Tale decreto è stato successivamente novellato dal D. Lgs. n. 74/2017 che ne ha rivisto parzialmente i contenuti. In ogni caso, la finalità di tali fonti normative è quella di *"assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati e della performance organizzativa e individuale"*, disciplinando il sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

Il legislatore regionale, condividendo in pieno i principi e le finalità di tale raccolta normativa, ha legiferato dapprima con la L.R. 16/2010 e, successivamente, con la L.R. 18/2016 dotandosi quindi di una disciplina propria, sposando però lo spirito del legislatore nazionale.

Recita infatti il D.Lgs. 150/2009 (Art. 10):

*1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:*

*a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;*

*b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato*

*1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.*

Mentre la L.R. 18/2016 dispone (Art. 39):

*1. Al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della prestazione e di garantire la massima trasparenza, le*

*amministrazioni adottano, con le modalità e per la durata stabilite nei provvedimenti di organizzazione, avvalendosi del supporto dell'organismo indipendente di valutazione: [...]*

*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;*

Ferme restando le fonti normative di riferimento, il presente documento costituisce uno strumento attraverso il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakedolder*, interni ed esterni, i risultati raggiunti nel corso dell'anno 2019, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

Con riferimento alle finalità sopra descritte, la relazione deve configurarsi come uno strumento snello e comprensibile accompagnato, se necessario, da una serie di allegati che raccolgono le informazioni di maggior dettaglio. In ordine generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti.

L'intento del documento è anche quello di creare un momento di analisi e di riflessione su quanto raggiunto rispetto a quanto programmato, finalizzato a porre in essere possibili meccanismi correttivi per raggiungere quegli obiettivi ritenuti strategici derivanti dalle linee programmatiche di mandato.

Con la presente Relazione sulla prestazione si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2019 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il ciclo di gestione della performance, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite in passato dalla Commissione (CIVIT) e poi dall'ANAC, per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

Il Comune di Chiopris-Viscone, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 25 del 10/05/2019 di approvazione del Piano della prestazione/PRO del triennio 2019-2021 e di assegnazione degli obiettivi di gestione;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 18/12/2019 di aggiornamento del Piano della performance 2019-2021;
- L'individuazione dell'O.I.V. dott. Bruno Susio da parte dell'U.T.I. Agro Aquileiese con atto n. 3 del 29/01/2020;
- Determinazione n. 27 del 28/02/2019 di costituzione del Fondo Risorse Decentrate 2019.

In data 30/12/2019 a livello di Unione Agro Aquileiese è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale per l'anno 2019.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2019, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'Ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal consuntivo al 31/12/2019;
- il processo di pianificazione e gestione;
- il riepilogo e rendiconto finale sul raggiungimento degli obiettivi 2019 del Piano della prestazione/P.R.O.

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

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

#### **2.1.1 LA POPOLAZIONE**

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2019 è costituita da 650 abitanti, così distribuiti tra maschi e femmine:

<b>ANNO 2019</b>	<b>MASCHI</b>	<b>FEMMINE</b>	<b>TOTALE</b>
Popolazione al 1 gennaio	302	342	644
Nati	3	1	4
Morti	4	8	12
Saldo naturale	-1	-7	-8
Iscritti da altri comuni	22	19	41
Iscritti dall'estero	1	1	2
Altri iscritti	0	0	0
Cancellati per altri comuni	14	15	29
Cancellati per l'estero	0	0	0
Altri cancellati	0	0	0
Saldo Migratorio e per altri motivi	+9	+5	+14
Popolazione residente in famiglia	310	340	650
Popolazione residente in convivenza	0	0	0
Unità in più/meno dovute a variazioni territoriali	0	0	0
Popolazione al 31 Dicembre	310	340	650
Numero di Famiglie	283		
Numero di Convivenze	0		
Numero medio di componenti per famiglia	2,29		

#### **2.1.2 IL TERRITORIO**

IL Comune di Chiopris-Viscone ha una superficie di 9 km<sup>2</sup> ed è situato al confine con l'ex Provincia di Gorizia.

#### **2.1.3. L'ECONOMIA**

L'economia insediata nel Comune di Chiopris-Viscone comprende sia attività produttive in senso stretto (commercio, artigianato, industria ed agricoltura) che attività connesse ai vari servizi erogati da organizzazioni private. E' ancora operativo un ufficio postale. Per quanto concerne le attività produttive sono operanti nel territorio 3 attività commerciali tra le quali una di grandi dimensioni, 4 attività di pubblico esercizio e 2 agriturismi, di cui uno con camere.

## 2.2. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE - L'AMMINISTRAZIONE

### 2.2.1. L'ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE DI CHIOPRIS-VISCONO

Il Comune di Chiopris-Viscone informa la propria attività al principio della democrazia amministrativa e alla razionalizzazione e semplificazione delle procedure. (art. 33 dello Statuto).

L'Ente, nei limiti del possibile, applica il principio della distinzione delle competenze tra organi di governo e gestionali, in base al quale i poteri di indirizzo e controllo politico amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai Titolari di posizione organizzativa, mediante autonomi poteri di spesa, di micro organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

L'organizzazione del Comune di Chiopris-Viscone è articolata in 2 Aree:

1. AREA ECONOMICO FINANZIARIA SERVIZI DEMOGRAFICI E SOCIALI

2. AREA TECNICA - TECNICO MANUTENTIVA

Il contesto del Comune evidenzia un grave depauperamento della struttura organizzativa dell'Ente come sintetizzato nella tabella sottostante:

CATEGORIA	PROFILO	POSTI PREVISTI DALL'ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA	POSTI COPERTI AL 31/12/2019	POSTI VACANTI	NUMERO UNITA' DA RECLUTARE
D	Istruttore direttivo contabile	1	0	0	0
	Istruttore direttivo tecnico		0	1	1
B	Operaio specializzato messo	2	1	0	0
	Collaboratore amministrativo messo		1	0	0
		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

A far data del 03/09/2019 la situazione occupazionale dell'Ente si è ulteriormente aggravata a causa della cessazione per dimissioni di un Istruttore Direttivo tecnico a tempo pieno appartenente alla cat. D, posizione economica D1, impiegato presso l'Area tecnica-tecnico manutentiva.

Per sopperire alle carenze di organico e garantire i servizi ai cittadini, le varie attività di gestione del Comune di Chiopris-Viscone vengono svolte in convenzione con il Comune di Palmanova a seguito della sottoscrizione delle relative convenzioni aventi decorrenza dal 01/01/2017. In particolare, tali convenzioni riguardano la gestione in forma associata dei servizi tecnici, dei servizi amministrativi, affari generali e demografici, nonché del servizio economico/finanziario. Sono in corso da diversi anni con il Comune di Palmanova anche le convenzioni per il servizio di polizia locale e commercio. A far data dal 01/12/2019 continua ad essere prorogata dall'Albo segretari comunali e provinciali del Friuli Venezia Giulia la reggenza a scavalco presso la Segreteria del Comune di Chiopris-Viscone. La necessità di garantire la continuità dei servizi essenziali dell'Ente imporrà per il futuro il ricorso a nuove assunzioni.

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

#### **3.1. INTRODUZIONE.**

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento unico di programmazione), dal PRO (Piano Risorse e obiettivi) e dal PDP (Piano della Prestazione) come meglio di seguito descritti, nonostante la loro estrema semplificazione, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del ciclo della performance del Comune di Chiopris-Viscone.

La metodologia operativa adottata ormai da anni in questa Amministrazione, è risultata, 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 Piano della prestazione, previsto dall'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 10/05/2019 e successivamente aggiornato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 18/12/2019, integrando il documento programmatico con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019/2021, approvato con Deliberazione del Consiglio comunale n. 16 del 18/04/2019.

E' il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2019/2021 e delinea gli obiettivi generali articolati per programmi.

Il Piano Risorse ed obiettivi (PRO) - parte contabile ed obiettivi, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della RPP e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella RPP medesima.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi descritti nel Piano della prestazione/P.R.O., sia pur in maniera estremamente sintetica, sia in relazione alla novità della materia che alle caratteristiche dimensionali e strutturali dell'Ente, ha seguito il 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;
- suddivisione, ove possibile, delle azioni in *steps* analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività; per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Ad ogni Responsabile di Area possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi l'intera organizzazione date le sue modestissime dimensioni, qualora ciò risulti funzionale alla più efficace realizzazione di alcune attività che



l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

### **3.2. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

L'Amministrazione comunale si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione dott. Bruno Susio, individuato da parte dell'U.T.I. Agro Aquileiese con atto n. 3 del 29/01/2020.

Il sistema vigente considera la valutazione degli obiettivi assegnati dal P.R.O. alle singole Aree di attività. A loro volta i T.P.O. dovranno valutare sulla base dei risultati raggiunti le prestazioni del personale a loro assegnato.

### **3.3 CONSIDERAZIONI FINALI**

Come già affermato, la metodologia operativa adottata in questa Amministrazione, è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione, nonché a quello della trasparenza e dell'integrità. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende approfondire è quello di adeguarsi ulteriormente, da un punto di vista formale, alle nuove disposizioni, ma soprattutto da un punto di vista sostanziale ai principi ispiratori. D'altro canto però le misure restrittive volte al contenimento della spesa del personale, impediscono di dedicarsi a simili attività con assiduità. In estrema sintesi, è possibile affermare che tutti gli obiettivi assegnati sono stati conseguiti, tuttavia questo risultato, sicuramente soddisfacente, non può essere considerato un punto di arrivo, sia per le condizioni in cui è maturato che per il limitato ambito di pianificazione attivato in relazione alle radicali innovazioni imposte dall'attuazione della riforma del sistema delle Autonomie Locali e dalla introduzione del bilancio armonizzato.

#### **4. I RISULTATI RAGGIUNTI**

Il rendiconto di gestione 2019 è stato approvato con Deliberazione consiliare n. 24 del 28/10/2020; in sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2019, che sono così sinteticamente riportati:

- Risultato di amministrazione: Avanzo: € 772.764,94, di cui € 462.494,17 vincolata;
- Il contenimento della spesa di personale è stato rispettato;
- La spesa per mutui subisce una riduzione;
- Dall'analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell'Ente risulta in equilibrio.

#### **4.1. LA STRUTTURA DEL PROGRAMMA DI MANDATO – GLI OBIETTIVI.**

In data 21/08/2019 è stata presentata la Relazione di inizio mandato elettorale 2019-2023.

L'insediamento della nuova Amministrazione comunale proviene dalle elezioni del 26/05/2019.

Le Linee programmatiche di mandato che hanno ispirato il programma cui si riferisce la presente relazione rappresentano una elaborazione dei programmi elettorali e la loro trasformazione in "programma di governo". Ciascuna linea programmatica, in una corretta gestione per progetti è stata poi declinata in singoli programmi – progetti – interventi e rappresenta la base per la definizione delle varie azioni concrete, fondamento del processo della pianificazione dell'ente.

Nel trasformare il programma di mandato in "azioni ed interventi operativi" si è tenuto conto delle specifiche competenze delle singole Aree e si è provveduto con atti successivi della Giunta comunale ad attribuire la responsabilità degli specifici progetti ai vari Centri di Responsabilità.

Una gestione per progetti è una gestione orientata al processo, focalizzata sugli obiettivi strategici nel modo più efficace possibile. Il collegamento tra la programmazione strategica (Bilancio Pluriennale -DUP) e la programmazione operativa (Bilancio Annuale - Piano Esecutivo di Gestione) ha seguito lo schema di seguito descritto.

#### **GLI OBIETTIVI INDIVIDUATI NEL PIANO PERFORMANCE**

a) Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019/2021 - 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 2019/2021 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti.

b) PEG parte contabile - documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della RR.PP e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità.

c) nell'allegato A) alla presente relazione si trova il rendiconto degli obiettivi del Piano della prestazione.

#### **4.2. PROGRAMMA TRASPARENZA ED INTEGRITA' 2019-2021**

La Giunta comunale con deliberazione n. 4 del 31/01/2019 ha confermato, per il triennio 2019 – 2021, il Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza per il triennio 2018/2020 del Comune di Chiopris Viscone, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 30/01/2018.

Va ricordato, inoltre che a partire dal marzo 2012 il sito istituzionale [www.comune.chiopris-viscone.ud.it](http://www.comune.chiopris-viscone.ud.it) è stato adeguato alle norme di legge con la sezione "trasparenza valutazione e merito"; successivamente si è inteso procedere al progressivo miglioramento di tale strumento, essenziale ai fini del perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione Comunale.

#### **4.4 ALLEGATO A) RENDICONTO PIANO DELLA PERFORMANCE**

Per l'analisi a consuntivo del raggiungimento dei risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse vedasi l'allegato "Report PRO 2019\_2021":



**REPORT PRO  
2019\_2021**

Chiopris-Viscone, 23/12/2020

Il Segretario comunale  
dott. Francesco Lenardi