

COMUNE DI VISCO

Relazione sulla Performance relativa all'anno 2024

La relazione sulla prestazione è stata introdotta nel nostro ordinamento dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", nell'ambito del progetto di riforma della Pubblica Amministrazione noto come "Riforma Brunetta".

In particolare, l'art. 4 del citato decreto dispone che *"le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance"*, basato sulla definizione ed assegnazione di obiettivi da raggiungere, tenuto conto delle risorse gestite, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, utilizzando sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito e con rendicontazione finale dei risultati, sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione;

Ai sensi degli artt. 10 e 15 del predetto decreto, l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione definisce, in collaborazione con i vertici della stessa, un documento programmatico triennale, redatto annualmente, denominato "Piano della performance", da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi.

A livello regionale, la Relazione sulla prestazione è prevista dall'art. 39 della L.R. 18/2016 costituisce il documento attraverso il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati raggiunti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La funzione di comunicazione verso l'esterno è rafforzata, oltre che dalle norme nazionali, anche dalle previsioni dell'art. 39 comma 1, lettera c), della già citata legge regionale che dispone la pubblicità delle valutazioni operate da ciascuna amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini. Più in dettaglio, la relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi nonché evidenziare eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In ordine generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti.

Al pari del piano della performance, la relazione è approvata dall'organo di indirizzo politico e deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali, così come puntualmente previsto dall'art. 42 della L.R. 18/2016.

Come previsto dalla normativa regionale richiamata infatti, le amministrazioni del Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale della Regione Friuli Venezia Giulia adottano progressivamente un apposito sistema di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità

del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, in coerenza sistemica con i documenti di programmazione, anche finanziaria, e di controllo strategico e di gestione.

Inoltre, per il conseguimento di tali finalità, le amministrazioni adottano, con le modalità per la durata stabilita dai rispettivi ordinamenti:

- 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 (umane e finanziarie), gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'ente nonché gli obiettivi assegnati e i relativi indicatori. Per gli enti locali tale documento è integrato in apposita sezione del P.I.A.O. Introdotto all'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il PIAO è un documento unico di programmazione e governance che sostituisce una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione. L'obiettivo è la semplificazione dell'attività amministrativa e una maggiore qualità e trasparenza dei servizi pubblici; con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 13/12/2022 è stato approvato il P.I.A.O. del Comune di Visco per il periodo 2022-2024;
- Un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando eventuali scostamenti;
- Sistemi di totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni.

In adempimento a quanto stabilito dalla vigente normativa, il Comune di Visco:

- Con delibera consiliare n. 2 e n. 5 del 15/02/2024 ha approvato il Bilancio di Previsione 2024/2026 ed il Documento Unico della Programmazione (DUP 2022/2024);
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 15/04/2024 è stato approvato il P.I.A.O. integrato di attività e organizzazione 2024-2026 comprensivo del Piano della Performance per l'anno 2024.

Per valutare la performance dei dipendenti del Comune di Visco, si deve analizzare la situazione di contesto in cui lo stesso si è venuto a trovare nel corso degli ultimi anni.

Il Comune di Visco, infatti, nel periodo dal 01/06/2021 al 31/05/2024 si è trovato la figura di Responsabile dell'Area Amministrativa Finanziaria e con decorrenza dal 31/03/2024 è venuta a mancare anche la figura del Responsabile dell'Area Tecnica/manutentiva a seguito di dimissioni per trasferimento presso altro ente.

Un bando di mobilità espletato dall'Amministrazione ha permesso l'assunzione con decorrenza dal 01/06/2024 di n. 1 istruttore direttivo amministrativo/contabile per l'Area Amministrativa/Finanziaria. Il concorso espletato dall'Amministrazione ha permesso l'assunzione con decorrenza dal 31/12/2024 di n. 1 istruttore direttivo tecnico per l'Area Tecnico/Manutentiva.

All'attualità la titolarità di posizione organizzativa permane in capo al Sindaco, come previsto dall'articolo 53, comma 23, L. 388/2000 (legge finanziaria 2001).

A decorrere dal 10/03/2025 a seguito di stipula di convenzione tra il Comuni di Santa Maria la Longa, Visco e Mariano del Friuli è stato nominato anche il Segretario Comunale.

Il personale dell'Ente, nel corso dell'anno 2024, è stato chiamato al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione ed esplicitati con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 15/04/2024.

Come previsto dal regolamento comunale, fattore presupposto per consentire l'avvio del processo valutativo è la presenza in servizio per un periodo maggiore o uguale a 6 mesi: pertanto in questa sede non si procede a valutazione del personale la cui presenza in servizio nell'anno 2024 non sia stata maggiore di 6 mesi.

Premesso un tanto, i dipendenti del comune si sono adoperati al massimo per il raggiungimento di quanto prefissato, conseguendo gli obiettivi richiesti, con buoni comportamenti organizzativi, fatte salve alcune criticità già riscontratesi nel corso degli anni passati.

Visco, 26.05.2025

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Martina VIDULICH

(documento firmato digitalmente)