

# COMUNE DI TAIPANA

*Relazione sulla prestazione relativa all'anno 2020.*  
(L.R. 18/2016)

## 1 -PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla prestazione 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 degli articoli 38 e 39, della già citata legge regionale che dispone la pubblicità delle valutazioni operate da ciascuna amministrazione sulla base del sistema di valutazione.

Più in dettaglio, la relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi nonché evidenziare eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

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. I contenuti della relazione dovranno considerare le caratteristiche specifiche dell'amministrazione quali, ad esempio, il livello di complessità organizzativa, l'articolazione territoriale e la tipologia dei servizi resi al cittadino.

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

Al pari del piano della performance, ai sensi dell'art. 39 e 42 della già citata legge regionale, 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.

Le amministrazioni del Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale della Regione Friuli Venezia Giulia adottano 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 e 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 risulta parte integrante del piano esecutivo di gestione o di analogo documento;
- 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;
- 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 Taipana ha adottato:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 18/04/2020 di approvazione del Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2020/2021;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 19/12/2017 avente ad oggetto “D.LGS 150/2009. Approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della prestazione del personale e relative schede”;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 17/06/2020 avente ad oggetto “Approvazione piano della performance - anno 2020”;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 30/07/2021 di approvazione del Rendiconto di gestione per l’anno 2020;

Causa l’assenza della figura dell’OIV per ragioni non dipendenti dalla volontà di questa Amministrazione, non è stato possibile concludere il ciclo della performance relativa all’anno 2020 nell’esercizio 2021.

Con deliberazione del Comitato esecutivo n. 4 del 09/02/2022 la Comunità di montagna Torre Natisone ha individuato i componenti dell’Organismo Indipendente di Valutazione nelle persone dei sig.ri Gilberto Ambotta, Edoardo Barusso e Mauro Verdimenti

## **2. - SINTESI DELLE INFORMAZIONI PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI**

### **2.1 – Il Contesto esterno di riferimento.**

Il Comune di Taipana è un ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione italiana, nel rispetto delle leggi nazionali e regionali ed in collaborazione con gli altri enti pubblici.

Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il progresso civile, sociale ed economico, garantendo la partecipazione dei cittadini alle scelte della comunità. Cura e tutela il patrimonio storico, culturale, linguistico, ambientale, paesaggistico ed urbanistico. Promuove il miglioramento delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto Comunale, disponibile sul sito istituzionale all'indirizzo: [www.comune.taipana.ud.it](http://www.comune.taipana.ud.it), seguendo il percorso: Amministrazione Trasparente/ Disposizioni generali/ Atti generali..

### **2.2. Caratteristiche generali dell’Ente**

Il Comune di Taipana (UD) ha una superficie di 65,44 Km<sup>2</sup> e confina con i comuni di Caporetto (Kobarid) (SLO), Attimis, Faedis, Lusevera, Nimis.

Comprende le frazioni di Cornappo, Debellis, Monteaperta, Montemaggiore, Ponte Sambo, Platischis, Prossenico.

L’economia si basa sulle tradizionali attività agricole, oltre che su una modesta presenza industriale.

Gli abitanti, con un indice di vecchiaia tra i più elevati della regione, sono distribuiti tra il capoluogo comunale, in cui si registra la maggiore concentrazione demografica, e le località di Cornappo, Monteaperta, Montemaggiore, Platischis, Prossenico e Debellis. Il territorio, molto esteso, è attraversato da più corsi d’acqua a carattere torrentizio; il suo profilo geometrico è irregolare, con variazioni altimetriche molto accentuate: si raggiungono i 1.636 metri di quota.

### **2.3. L’organizzazione dell’Ente**

Il Comune, alla data del 31/12/2020 operava con n. 4 dipendenti, assunti a tempo indeterminato.

Ad essi si aggiunge il Segretario comunale con forme di incarico a reggenza.

Il Comune è organizzato in 3 diverse aree secondo la seguente struttura:

## AREA AMMINISTRATIVA, DEMOGRAFICA, STATISTICA E PROMOZIONALE

- Segreteria / Affari Generali / Cultura/ assistenza
- Commercio
- Servizi Demografici

Istruttore amministrativo	cat. C1	n. 1 posto	Coperto
Istruttore amministrativo	cat. C1	n. 1 posto	<b>vacante</b>
Istruttore amministrativo	cat. C1	n. 1 posto	<b>vacante</b>

## AREA ECONOMICO FINANZIARIA

- Programmazione / Bilancio
- Economato
- Personale
- Tributi

Specialista in attività contabile	cat. D1	n. 1 posto	vacante
Istruttore amministrativo	cat. C1	n. 1 posto	coperto

## AREA TECNICA E TECNICO MANUTENTIVA

- OO.PP. E Patrimonio
- Urbanistica ed Edilizia e servizio notifiche
- Mensa, Trasporto scolastico e servizi connessi

Specialista in attività tecniche	cat. D2	n. 1 posto	coperto
Operaio specializzato	cat. B2	n. 1 posto	coperto

Il Comune di Taipana non ha in dotazione organica personale di Polizia Locale. I Servizi Sociali sono gestiti dall'Ambito Socio Assistenziale.

A far data dal 30/12/2020 è cessato dal servizio il responsabile del servizio finanziario che si è comunque reso disponibile ad una collaborazione per garantire continuità operativa all'Ente e formazione del personale neo assunto

A far data dal 07/10/2020 è stata assunto un istruttore amministrativo contabile mediante attingimento da graduatoria concorsuale di altro Ente locale

Nel corso dei primi mesi del 2021 si è concluso il concorso bandito da questa Amministrazione per l'assunzione di un istruttore amministrativo contabile da assegnare al servizio segreteria

Alla data di redazione della presente relazione, la vincitrice di concorso è stata assunta a tempo indeterminato così come la seconda classificata che è stata assegnata ai servizi demografici.

Per completezza si ricorda che la L.R. n. 26/2014, recante: “Riordino del sistema Regionale-Autonomie Locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione delle funzioni amministrative” ha previsto l’obbligo, per i comuni fino a 5.000 abitanti (ovvero fino a 3.000 abitanti se appartenenti o appartenuti a Comunità Montane), di aderire ad un’Unione Territoriale Intercomunale (UTI).

Il Comune di Taipana ha formalizzato la propria adesione all’UTI del Torre con deliberazione del Commissario Straordinario n. 4 del 07/09/2017. Nel percorso di riorganizzazione della materia il Comune di Taipana ha approvato lo statuto della costituenda Comunità di montagna del Natisone e Torre con deliberazione di consiglio comunale n. 22 del 30/07/2020 e successivamente a decorrere dal 01/01/2021 il Comune di Taipana, a seguito della cessazione dell’UTI del Torre, è passato di fatto nella Comunità di montagna del Natisone e Torre.

## **2.4 - I risultati raggiunti.**

Gli obiettivi annuali definiti dal piano della prestazione e approvati dall’Amministrazione possono così essere sinteticamente descritti:

- Mantenimento della quantità e qualità dei servizi resi;
- Rispetto delle norme sulla trasparenza e sull’anticorruzione, assicurando la pronta pubblicazione dei dati, mediante il coinvolgimento di tutti gli uffici;
- Obiettivi di sviluppo relativi alle singole aree.

Tali obiettivi hanno raggiunto un buon grado di realizzazione, come si evince dalle relazioni predisposte dal Segretario Comunale e dai Responsabili di settore depositate agli atti del comune.

Il 2020 è stato un anno fortemente condizionato dall’emergenza COVID-19. I risultati attesi, pertanto, dovranno essere valutati sulla base delle forti limitazioni all’attività economica privata ed alle condizioni di difficoltà in cui si sono trovati ad operari molti dipendenti pubblici.

## **2.5 – Criticità e opportunità**

Il ciclo della performance, la sua strutturazione e il suo monitoraggio costituiscono e forniscono l’opportunità di avere un’indicazione chiara di quanto viene programmato e atteso dalla struttura amministrativa in ragione del programma di mandato che l’amministrazione ha approvato al momento del suo insediamento.

Il ciclo della performance risulta adeguatamente normato e attuato. I soggetti che intervengono nel ciclo della performance sono di fatto tre: l’amministrazione con gli strumenti di programmazione, l’Organismo Indipendente di valutazione che svolge il ruolo principale e strategico di monitoraggio e valutazione e i titolari di posizione organizzativa. Tuttavia si sottolinea che l’attività valutativa non può ritenersi riferita e circoscritta all’esame dei documenti ma deve essere integrata da tutta una serie di apprezzamenti e giudizi dedotti dalla quotidiana conoscenza dell’attività svolta dal valutando nel periodo di riferimento e dei connessi comportamenti organizzativi e delle relative modalità di esplicazione.

La criticità di maggior rilievo è data dal fatto che il ruolo di responsabile di servizio, attualmente, viene ricoperto dagli Amministratori. Inoltre rispetto al 2019 è stata sciolta la convenzione della sede di segretario comunale determinando di fatto la mancanza di una figura che nel corso degli anni ha garantito la continuità operativa dell’Ente.

L'Amministrazione continua a ricevere supporto esterno dalle figure citate in precedenza ed ha esternalizzato alcuni servizi ad operatori economici operanti nel settore. Il processo di formazione del personale neoassunto è in itinere e necessita di ulteriore tempo per il completo perfezionamento. Va tuttavia rilevato che il Comune non è rimasto passivo bensì ha provveduto a tre nuove assunzioni nell'arco di pochi mesi. La scelta di attivare una procedura concorsuale autonoma si è rivelata corretta e lungimirante anche per una prospettiva di continuità lavorativa ed organizzativa. Si rende necessario ora trovare le migliori forme di collaborazione per garantire le figure dei responsabili di servizio che attualmente mancano.

### **3 – OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

#### **3.1 - Albero della Performance**

Il Comune di Taipana, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli stakeholder e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, con un orizzonte temporale triennale.

A partire dagli obiettivi strategici contenuti nel programma di governo dell'amministrazione, gli obiettivi specifici sono individuati dall'organo collegiale dell'ente ossia la Giunta comunale e assegnati ai Responsabili dei servizi.

Gli obiettivi strategici sono pertanto declinati in obiettivi operativi annuali.

Agli obiettivi operativi sono associati indicatori con i relativi target.

#### **3.2 – Obiettivi raggiunti**

L'illustrazione dei risultati raggiunti in termini di programmi complessivi e dei risultati raggiunti in termini di obiettivi individuali assegnati sono contenuti nelle relazioni dei Responsabili di Servizio sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il P.R.O. e con il Piano delle prestazioni 2018 come depositate agli atti dell'ufficio.

### **4 - RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

Il Bilancio 2020/2022 ha stanziato le risorse necessarie al perseguimento degli obiettivi di mantenimento e di sviluppo. Si riscontra che l'esercizio 2020 ha generato un consistente avanzo di amministrazione. Si ritiene che un tanto sia dovuto al consistente turn over di personale a cui si è fatto riferimento nei paragrafi che precedono ed all'emergenza sanitaria che ha contraddistinto buona parte del 2020.

### **5 - IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

La Relazione sulla Performance è stata predisposta in conformità alla deliberazione n. 5/2012 della CIVIT – ANAC. Tale atto è essenzialmente rivolto alle amministrazioni centrali e non si ritiene direttamente vincolante per gli enti locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Tuttavia tale deliberazione costituisce un utile indirizzo per una corretta redazione del documento.

L'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali e, in particolare, l'art. 227 del D.Lgs. 267/2000 dispone che *“La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico e lo stato patrimoniale”*. In tali documenti sono

contenuti buona parte delle informazioni richieste dalla CIVIT – ANAC per valutare il ciclo della performance delle Pubbliche Amministrazioni. A riprova di ciò vi è il fatto che, sempre ai sensi del D.Lgs. 267/2000, il piano della performance risulta parte integrante del piano esecutivo di gestione o documento analogo. Al fine di evitare una mera trasposizione dei dati del rendiconto si è ritenuto di procedere, in questa sede, al suo richiamo integrale.

Nel conto consuntivo non è prevista invece la parte relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi. Il piano delle prestazioni e le relazioni di ciascun responsabile di servizio costituiscono il contenuto centrale della presente relazione. Le relazioni consistono in sostanza nella descrizione dell'attività svolta da ciascun settore in cui è strutturato l'Ente in relazione agli obiettivi assegnati. Le schede utilizzate sono quelle in vigore presso l'Ente, pertanto non si è ritenuto in questo caso di utilizzare i modelli CIVIT – ANAC.

Elemento di criticità nell'attuale sistema può essere rilevato nella tempistica con cui il Consiglio Comunale approva il Rendiconto: tale aspetto può ritardare l'intero ciclo della performance. Così come il differimento, per espressa disposizione legislativa, del termine di approvazione del bilancio di previsione e del relativo PEG /PRO può inficiare l'intero ciclo che potrebbe avere inizio già nel secondo semestre. Il processo pertanto si chiude con l'approvazione della relazione sulla performance da parte della Giunta Comunale e con la validazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione, a verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

### **Fasi, soggetti, tempi e responsabilità**

Il ciclo della performance si compone delle seguenti fasi:

- 1. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori:** a tal fine si veda il piano delle prestazioni approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 17/06/2020
  - Responsabilità: Segretario Comunale;
  - Competenza: Giunta Comunale;
- 2. Collegamento tra obiettivi e allocazione delle risorse:** tale collegamento avviene con l'approvazione del bilancio di previsione e del PEG /PRO;
  - Tempi: entro il termine fissato annualmente dalla Regione
  - Responsabilità: Servizio Finanziario;
  - Competenza: Consiglio Comunale (per il Bilancio) Giunta Comunale (PEG / PRO).
- 3. Monitoraggio in corso d'esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:** modifica al PEG /PRO e al piano delle prestazioni o al bilancio;
  - Tempi: quando si presenta la necessità e comunque entro il 31/07 in caso di verifica degli equilibri;
  - Responsabilità: Servizio Finanziario;
  - Competenza: Consiglio Comunale (per il Bilancio) Giunta Comunale (PEG / PRO e piano delle prestazioni).
- 4. Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:**  
*Redazione delle relazioni da parte dei Responsabili di servizio:*
  - Competenza: Responsabili di Servizio in coordinamento con il Segretario Comunale
  - Responsabilità: Responsabili di Servizio in coordinamento con il Segretario Comunale

*Predisposizione della Proposta di relazione sulla prestazione:*

- Competenza: Segretario Comunale
- Responsabilità: Segretario Comunale

*Approvazione della Proposta di relazione sulla prestazione:*

- Competenza: Giunta Comunale
- Responsabilità: Segretario Comunale

*Validazione della relazione sulla prestazione:*

- Competenza: Organismo indipendente di valutazione
- Responsabilità: Organismo indipendente di valutazione

*Erogazione dei premi (retribuzione di risultato / compensi di produttività).*

- Competenza: Servizio Finanziario
- Responsabilità: Servizio Finanziario

## **5.1 - Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance**

### *Punti di forza*

L'obbligatorietà della dimostrazione dei risultati di gestione mediante rendiconto dimostrano come per gli enti locali la cultura della rendicontazione alla comunità dell'attività svolta sia dato acquisito. La valutazione della prestazione dei titolari di posizione organizzativa è un fatto altrettanto acquisito. Il collegamento di questi due aspetti costituisce un elemento di novità che la relazione sulla prestazione può, di fatto sintetizzare.

### *Punti di debolezza*

Il ciclo di gestione della performance, perché possa costituire uno strumento di miglioramento continuo, richiede la possibilità di disporre di persone professionali ad esso dedicate.

La costante instabilità dell'organizzazione del personale, l'impossibilità di procedere alla copertura dei posti vacanti con adeguata celerità e la necessaria formazione dei nuovi assunti rappresenta il vero punto di debolezza del sistema, ormai incentrato sulla figura del segretario comunale spesso in convenzione presso diversi enti o con assegnato in reggenza senza la possibilità di dedicare tempo adeguato alle attività di coordinamento, controllo e stimolo del personale.

Tuttavia va rilevato che nel corso del 2020 il personale in servizio ha sopperito all'assenza di alcuni colleghi ed alla strutturale carenza di personale facendosi carico di adempimenti non di propria competenza (referendum costituzionale, affidamento servizi tecnici....)

Taipana, 25/05/2022

Il Segretario Comunale  
Nicola dr. Paladini