



COMUNE DI SAN QUIRINO

RELAZIONE SULL PERFORMANCE ANNO 2024

Art. 39, L.R. 18/2016

INDICE

- 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**
- 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**
 - 2.1. Il contesto esterno di riferimento
 - 2.2. Il contesto di riferimento interno. La struttura organizzativa.
 - 2.3. I risultati raggiunti
 - 2.4. Le criticità e le opportunità
- 3. GLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2023**
 - 3.1 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**
- 4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**
 - 4.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
- 5. CONCLUSIONI**

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulla *prestazione* prevista dall'art. 39 della L.R. n. 18/2016 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 funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 39, comma 1, lettera c), della L.R. n. 18/2016 che prevede 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 deve evidenziare 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.

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione deve configurarsi come un documento **snello** e **comprensibile** accompagnato, qualora necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio. La declinazione dei contenuti della Relazione dovrà, inoltre, tenere in considerazione le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, ad esempio, in termini di complessità organizzativa, articolazioni territoriali, tipologia di servizi resi al cittadino.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna. Per i dati di carattere economico-finanziario si richiama poi l'applicazione dei principi contabili generali di cui all'Allegato 1, del D. Lgs. n. 118/2011.

Al pari del Piano della *performance* la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo e, ai sensi dell'art. 42, comma 3, lettera c) della L.R. n. 18/2016, deve essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione: la validazione è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti (produttività, retribuzione di risultato).

Ai sensi della normativa sopra descritta le Amministrazioni del Comparto Unico del pubblico impiego regionale e locale della Regione Friuli Venezia Giulia 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.

Inoltre, per il conseguimento di tali finalità le amministrazioni 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 (TPO nel caso di assenza di 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.

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di San Quirino è il dott. Bruno Susio con sede in Cernusco sul Naviglio (MI) incaricato per il periodo 01/04/2024 - 31/03/2027 con disciplinare rep. n. 9 del 19.02.2024.

Il Sistema di Valutazione e misurazione della performance per l'anno 2024 è costituito dai seguenti

atti pubblicati sul sito internet del Comune di San Quirino nell'ambito dell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente":

- "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE (art. 7 D. Lgs n. 27.10.2009, n. 150 - art. 38 L.R. 9.12.2016, n. 18)" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 143 dell'11.12.2019.

Costituiscono complessivamente il Sistema di valutazione della Performance del Comune di San Quirino relativamente all'anno 2024 i seguenti documenti di programmazione:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 55 del 21.12.2023;
- il Bilancio di previsione 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 56 del 21.12.2023;
- il Piano integrato di attività e organizzazione semplificato 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 31.01.2024;
- il Piano della Performance 2024-2026 e di assegnazione delle risorse approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 07.02.2024 così come aggiornato, per gli obiettivi di performance, con deliberazione di Giunta comunale n. 119 del 23.10.2024 (in sede di monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi) e con deliberazione di Giunta comunale n. 164 del 18.12.2024 (in sede di approvazione degli obiettivi di Performance del Segretario comunale per l'anno 2024);
- il decreto sindacale prot. n. 15 del 19.12.2024 di attribuzione degli obiettivi di performance al Segretario comunale per l'anno 2024;
- il Rendiconto della Gestione per l'Esercizio Finanziario 2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 30.04.2025.

Tutta la documentazione è pubblicata sul sito internet del Comune di San Quirino nella sezione "Amministrazione trasparente" al seguente indirizzo:

<https://comune.sanquirino.pn.it/amministrazione-trasparente/sezioni/3070642-performance>

<https://comune.sanquirino.pn.it/amministrazione-trasparente/sezioni/3070704-bilanci>

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

2.1 IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

La descrizione del contesto esterno prende le mosse dalla constatazione della molteplicità di interventi normativi nazionali volti a contrastare il fenomeno della crisi economica che investe il Paese e la realtà economica di riferimento del Comune di San Quirino.

Gli interventi, non sempre coerenti, hanno portato vincoli e nuovi adempimenti cui l'Amministrazione ha fatto fronte garantendo il corretto funzionamento dei servizi.

Per l'analisi del contesto esterno si rinvia al Documento Unico di Programmazione (DUP) per il triennio della programmazione finanziaria 2024-2026 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 55 del 21.12.2023.

2.2 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO INTERNO. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA.

La struttura organizzativa del Comune di San Quirino, quale risultante dal PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 31.01.2024, **alla data del 31.12.2024**, risultava essere la seguente:

Area di attività	Servizi/Uffici	Titolare di Posizione Organizzativa	Risorse della dotazione organica assegnate
AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA	Segreteria: Ufficio Amministrativo Segretaria; Ufficio Appalti Contratti affari Legali; Ufficio Comunicazione Urp Protocollo Servizi Alla Persona: Casa di Riposo, Welfare e Servizi Sociali; Servizio Attività Economiche e SUAP Servizio Cultura e Biblioteca Servizio Istruzione	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile cat. D	n. 1 Istruttore Amministrativo contabile cat. C n. 4 Istruttore Amministrativo cat. C n. 2 Collaboratore Amministrativo cat. B (di cui n. 1 part-time)
AREA ECONOMICO - FINANZIARIA	Ragioneria; Tributi	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile cat. D	n. 3 Istruttore Amministrativo contabile cat. C (di cui n. 1 vacante)
AREA DEMOGRAFICA	Servizi cimiteriali Anagrafe/Elettorale Stato civile	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile cat. D	n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C
AREA TECNICA	Edilizia privata, Urbanistica; Lavori pubblici; Manutenzioni al patrimonio; Protezione Civile e Ambiente	Istruttore Direttivo tecnico cat. D	n. 4 Istruttore tecnico cat. C n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C n. 4 Operaio specializzato cat. B

AREA LOCALE	POLIZIA	Polizia amministrativa	Commissario cat. PLB	n. 2 Agente polizia locale cat. PLA
----------------	---------	------------------------	----------------------	--

La dotazione organica, quale risultante dal PIAO 2024-2026 sezione terza “Organizzazione e capitale umano” approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 31.01.2024, prevedeva n. 27 posti come di seguito riportato:

Categoria	Profilo Professionale	Nuova Dotazione Organica
PLA	Agenti di Polizia Locale	2
PLB	Ufficiale Tenente di Polizia Locale	1
B	Collaboratore amm.vo al 69,45%	1
B	Operaio generico	3
B	Operaio specializzato	1
B	Collaboratore amministrativo	1
C	Istruttore tecnico	4
C	Istruttore amm.vo contabile	4
C	Istruttore amm.vo	6
D	Funzionario contabile	1
D	Funzionario amm.vo	1
D	Funzionario amm.vo contabile	1
D	Funzionario tecnico	1
TOTALE		27

Nell’anno 2024 i titolari di posizione organizzativa erano i seguenti:

- AREA AMMINISTRATIVA - SERVIZI ALLA PERSONA: avv. Giuditta Rombolà, decreto Sindacale n. 5 del 06.04.2022;
- AREA ECONOMICO - FINANZIARIA: dott.ssa Alessandra Frattolin, decreto sindacale n. 2 del 24.02.2023;
- AREA DEMOGRAFICA: dott.ssa Monica Moderiano, decreto sindacale prot. n. 7 del 06.02.2022;
- AREA TECNICA: ing. Ilenia Rosso, decreto sindacale n. 18 del 30.12.2022;
- AREA POLIZIA LOCALE: dott. Odesio Manarin, decreto sindacale prot. n. 8 del 06.02.2022.

Dal 01.06.2024 presso l’Ente era in Servizio quale titolare il Segretario comunale dott. Stefano Moro (sede di Segreteria convenzionata tra i Comuni di Brugnera - Capofila - e San Quirino)

Al Segretario comunale con decreto sindacale prot. n. 3/2024 dell’11.06.2024 era stato conferito l’incarico di Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (R.P.C.T.) del Comune di San Quirino.

Ai sensi dell'art. 17 della L.R. 31.03.2006, n. 6 e s.m.i. il Servizio sociale dei Comuni (S.S.C.) è esercitato in forma associata nell'Ambito Territoriale "Noncello", con delega al Comune Capofila di Pordenone.

L'unico servizio che il Comune gestisce in forma associata è quello relativa alla Segreteria comunale.

2.3 I RISULTATI RAGGIUNTI

Gli obiettivi di performance per ciascuna delle Aree in cui l'Ente è strutturato sono stati fissati dall'Amministrazione e assegnati ai titolari di posizione organizzativa con il Piano della Performance 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 07.02.2024 così come aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 119 del 23.10.2024 (in sede di monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi") e con deliberazione di Giunta comunale n. 164 del 18.12.2024 (in sede di approvazione degli obiettivi di Performance del Segretario comunale per l'anno 2024).

Gli obiettivi del Segretario comunale, fissati con deliberazione di Giunta comunale n. 164 del 18.12.2024, sono stati allo stesso assegnati con decreto sindacale prot. n. 15 del 19.12.2024.

L'illustrazione dei risultati raggiunti in termini di programmi complessivi e dei risultati raggiunti in termini di obiettivi individuali assegnati sono contenuti nel documento denominato "*PIANO DELLA PERFORMANCE 2024 -2026. Relazione sul raggiungimento degli obiettivi (consuntivazione)*" - **allegato al presente atto per farne parte integrante** - e nella Relazione sulla gestione per l'esercizio 2024 di cui all'art. 231 D. Lgs. n. 267/2000 e art. 11, comma 6, del D. Lgs. n. 118/2011 parte integrante del rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2024 approvato con la deliberazione di Consiglio comunale n. 12 del 30.04.2025.

2.4 LE CRITICITA' E LE OPPORTUNITA'

Tra le criticità si deve segnalare la circostanza che nel corso del 2024:

- nell'Area Economico-Finanziaria è rimasto vacante dal 04.11.2024 n. 1 posto di Istruttore Amministrativo contabile cat. C. Dal 01.06.2024 l'Area ha dovuto prendere in carico la gestione delle presenze del personale dipendente a seguito della dismissione del relativo servizio che era gestito in forma associata dal Comune di Porcia;
- nell'Area Demografica per il periodo 19.02.2024 – 30.09.2024 si è dovuto sopperire all'assenza di personale dipendente ricorrendo all'utilizzo 'a scavalco' di personale dell'Area Polizia locale.

3. GLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2024.

Il Piano della Performance 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 07.02.2024 così come aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 119 del 23.10.2024 e con deliberazione di Giunta comunale n. 164 del 18.12.2024, prevedeva:

A) OBIETTIVI ASSEGNATI AI RESPONSABILI DI AREA

distinti in:

A1) OBIETTIVI GESTIONALI TRASVERSALI (peso pari al 30%)

e precisamente:

A1.1) PIANO TRIENNALE PER L'INFORMATICA - OBIETTIVI DI ATTUAZIONE DELLA TRANSIZIONE DIGITALE;

A1.2) Obiettivo PAGO PA;

A1.3) RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO;

A2) OBIETTIVI GESTIONALI SPECIFICI DI CIASCUNA AREA (peso pari al 70%)

B) OBIETTIVI ASSEGNATI AL SEGRETARIO COMUNALE (peso 100%)

L'esame dei singoli obiettivi e la rendicontazione del grado di raggiungimento degli stessi sono contenuti nel documento **allegato** denominato **“PIANO DELLA PERFORMANCE 2024 -2026 - Relazione sul raggiungimento degli obiettivi (consuntivazione)”**.

3.1 RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 55 del 21.12.2023 è stato approvato il DUP 2024/2024. Con deliberazione di Consiglio comunale n. 56 del 21.12.2023 è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 31.01.2024 è stato approvato il PIAO 2024/2026.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 07.02.2024 è stato approvato il Piano della Performance 2024-2026 con assegnazione delle risorse, successivamente aggiornato per quanto riguarda gli obiettivi performance.

Con deliberazione di Consiglio comunale n. 12 del 30.04.2025 è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2024 ai sensi dell'art. 227 del D. Lgs. n. 267/2000.

4. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La presente Relazione è stata predisposta in conformità alla Delibera n. 5 del 2012 della CIVIT-ANAC. Detta deliberazione è essenzialmente rivolta a strutture pubbliche di natura ministeriale o comunque centrale, e non si ritiene direttamente vincolante per gli Enti Locali della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia.

Il sistema contabile degli Enti Locali, e in particolare l'art. 227 del D. Lgs 267/2000 impone *“La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio”*, tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni necessarie per rendicontare il ciclo della Performance delle Pubbliche Amministrazioni. Al fine di evitare una mera trasposizione del testo si è ritenuto procedere alla sua allegazione.

Il Conto consuntivo manca invece della parte relativa agli obiettivi individuali assegnati ai Responsabili di Servizio che trova collocazione nel Piano della Performance e nel PIAO che a sua volta costituisce il perno intorno al quale ruota il sistema di valutazione della Performance.

Le Relazioni sullo stato di attuazione degli obiettivi di Performance di cui al Piano della Performance 2024-2026 - predisposte da ciascun titolare di Posizione organizzativa e dal Segretario comunale - costituiscono dunque il contenuto centrale della presente Relazione. Le relazioni, depositate agli atti, consistono in sostanza nella descrizione dell'attività svolta da ciascun Settore (Area) in cui è strutturato l'Ente in relazione agli specifici obiettivi assegnati.

La relazione alla performance, ai fini dell'approvazione da parte della Giunta comunale, viene

preventivamente validata dall'Organismo indipendente di Valutazione, validazione intesa come verifica del corretto funzionamento del Ciclo della performance.

4.1 FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITA'

Il ciclo delle Performance si compone delle seguenti fasi:

a) 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 della Performance 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 07.02.2024 e successivi aggiornamenti.

Responsabilità: Segretario comunale;

Competenza: Giunta comunale.

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:

Tale collegamento avviene con l'approvazione del bilancio di previsione e del Piano delle risorse e obiettivi.

- Tempi: entro il termine fissato annualmente dalla normativa vigente in materia;
- Responsabilità: Servizio Finanziario.
- Competenza: Consiglio comunale (per Bilancio), Giunta comunale (Piano risorse e obiettivi).

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:

Modifica al Piano del Piano risorse ed obiettivi, PIAO o al bilancio di previsione.

- Tempi: quando si presenta la necessità o comunque entro il 31/07 in caso di verifica degli equilibri di bilancio;
- Responsabilità: Servizio Finanziario;
- Competenza: Consiglio comunale (per Bilancio), Giunta comunale (Piano Risorse ed obiettivi, PIAO).

d) 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/Segretario comunale.

Erogazione dei Premi (retribuzione di risultato/compensi di produttività).

- Competenza: Servizio gestione giuridica ed economica del personale;
- Responsabilità: Servizio gestione giuridica ed economica del personale.

5. CONCLUSIONI

Nell'anno 2024 la performance dell'Ente nel suo complesso, quella individuale dei TPO e dei loro collaboratori nonché quella del Segretario comunale è stata positiva in quanto, sia pur con le criticità evidenziate come sopra indicate, sono stati conseguiti gli obiettivi gestionali e strategici previsti nel Piano della Performance 2024-2026.

San Quirino, 06.06.2025

Il Segretario comunale
dott. Stefano Moro
(firma digitale)