



# COMUNE DI MARANO LAGUNARE

Provincia di Udine

Piazza Rinaldo Olivotto n. 1 – 33050 MARANO LAGUNARE

www.comune.maranolagunare.ud.it

Codice Fiscale 81001310309 – Partita I.V.A. 00571730308



## DOCUMENTO DI RELAZIONE SULLA PRESTAZIONE

(ai sensi dell'art. 39 lett. B L.R. n. 18/2016)

relativo al piano della prestazione 2016-2017-2018 e al piano risorse obiettivi 2016  
approvato con delibera di G.C. n. 98 del 15.12.2016

Marano Lagunare, li 16/10/2017



Il segretario comunale  
dott.ssa Lucia Riotto

## 1. PREMESSA

1.1. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 15.12.2016 è stato approvato il Piano della Prestazione 2016 – 2017 - 2018 e P.R.O 2016 così come previsto dall'art. 39 della L.R. n. 18/2016 che ha recepito quanto disposto a livello nazionale con il D.Lgs n. 150/2009.

L'art. 39 della L.R. n. 18/2016, rubricato "Trasparenza della prestazione" statuisce che:

*"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:*

*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'amministrazione, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai 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 operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini".*

Ai sensi del successivo art. 42 co. 3° lett. c), la validazione della relazione, a cura dell'Organismo Indipendente di Valutazione, assurge a condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti.

1.2. Con deliberazione di Giunta comunale n. 140 del 28/11/2012, l'Ente si è dotato del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della prestazione e del sistema premiale.

Ai sensi dell'art. 2 di tale disciplina regolamentare *"1. La misurazione e la valutazione della prestazione organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa, nonché della valutazione delle risorse impiegate per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente stesso.*

*2. La valutazione della prestazione è fatta con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità stabilite dal presente regolamento, sulla base di criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e della realizzazione dei programmi dell'amministrazione.*

*3. L'ente adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della prestazione".*

L'Ente di Marano Lagunare ha dato attuazione ai principi di **meritocrazia, misurazione della performance e trasparenza** come si darà conto nel presente elaborato.

Λ°Λ°Λ

## 2. La situazione dell'Ente.

2.1. Nel 2016 l'Ente versava in una situazione di sensibile carenza di organico, dovuta alla vacanza dei seguenti posti:

- 1 cat D Area Affari Generali;
- 1 cat. D Area Economico Finanziaria;
- 1 cat. C Area Economico Finanziaria;
- 1 cat. C PLA;

La stessa Segreteria dell'Ente è stata vacante sino al 22/08/2016.

Nei primi mesi del 2017 si sono, altresì, resi vacanti i seguenti posti:

- 1 cat. D Area Tecnica;

- 1 cat. C Area Tecnica.

2.2. Questa situazione di importante carenza di organico, unitamente al ritardo nell'approvazione del bilancio, intervenuto in data 4/08/2016, ha inevitabilmente condizionato il PRO 2016, la cui adozione è avvenuta in un momento molto avanzato dell'esercizio finanziario.

L'adozione del PRO ha, tuttavia, rappresentato una mera formalizzazione di obiettivi già espressi e concordati con gli organi di governo dell'Ente, i quali fin dall'inizio dell'anno hanno impartito agli uffici indicazioni operative e di metodo in ordine agli obiettivi da perseguire, avvertiti come strategici per l'Ente.

Gli Uffici hanno, quindi, approntato, nel corso dell'anno, attività mirate al perseguimento dei suddetti obiettivi, per giungere, a fine anno, a relazionare in ordine al positivo perseguimento degli stessi.

2.2. In punto di obiettivi, inoltre, non può sottacersi la complessità del contesto operativo di riferimento.

Il Comune di Marano Lagunare rappresenta, infatti, una realtà unica e particolarmente complessa nel contesto della Regione Friuli Venezia Giulia, disponendo di un patrimonio naturalistico-ambientale, storico, turistico ed economico di pregio e di valenza internazionale.

Tale complessità (si pensi, ad esempio, alla gestione di due riserve naturali in capo all'Area Affari Generali, o alla gestione del patrimonio lagunare in capo all'Area Tecnica, con tutte le problematiche collegate alle concessioni, ai casoni, agli usi civici) unitamente alla sofferenza di organico giustificano, quindi, il tenore di alcuni obiettivi che, in prima lettura potrebbero essere considerati come "ordinari".

Di fatto, la formulazione di tali obiettivi ha presupposto uno sforzo ulteriore e straordinario per i dipendenti in servizio, ed ha, quindi, rappresentato una sfida per i dipendenti che, nonostante le difficoltà dell'Ente, sono poi riusciti a portare a compimento le attività assegnate.

Per tutte queste ragioni, gli obiettivi, così come formulati, si considerano rispettosi dei parametri di cui all'art. 7 del sistema di misurazione, rubricato "Obiettivi e indicatori". In particolare, essi risultano:

- adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi o, comunque, il mantenimento degli standard previsti;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

^o^o^o

### **3. La valutazione della prestazione.**

3.1. Il Piano della prestazione, adottato dall'Ente con delibera di Giunta comunale n. 98 del 15/12/2016, ha rispettato tutti i seguenti adempimenti:

- 1) Introduzione – finalità e principi;
- 2) Dati dell'Ente;
- 3) Obiettivi Strategici;
- 4) Valutazione;
- 5) Rendicontazione.

Agli uffici, sono stati assegnati i seguenti obiettivi:

#### **1) Area affari generali:**

- obiettivo n. 1 (trasversale a Polizia Locale), (punti 25): assegnazione dei posti barca ai pescatori e diporti;
- obiettivo n. 2 (punti 25): GESTIONE INIZIATIVE CULTURALI ANNO 2016
- obiettivo n. 3 (punti 25): GESTIONE RISERVE NATURALI – GESTIONE DOMANDE CONTRIBUTO-
- obiettivo n. 4 (punti 25): ORGANIZZAZIONE N. 2 REFERENDUM

Ai sensi dell'art. 10 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della prestazione e del sistema premiale, la valutazione è stata effettuata dal Sindaco su parere dell'OIV e sentito il Segretario Comunale.

La valutazione ha riguardato sia il conseguimento degli obiettivi individuali e di gruppo, sia il conseguimento degli obiettivi specifici ed ha condotto a risultati nel suo complesso positivi, sia per quanto riguarda la prestazione individuale, sia per quanto riguarda la prestazione di gruppo.

Sono stati, in particolare, assegnati i seguenti punteggi:

A) GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO: pt. 15 (punteggio massimo 20)

B) OBIETTIVI: pt. 22,50 (punteggio massimo 35)

C) COMPETENZE PROFESSIONALI E CONDUZIONE DEGLI UFFICI: per gli ultimi 4 mesi del 2017, la Responsabilità dell'Area è stata in capo al Segretario comunale.

D) DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEI COLLABORATORI: 10 (punteggio massimo 10)

E) DATO STATISTICO PRESENZA: *omissis*

**2) Area tecnica:**

- obiettivo n. 1 (punti 35): concessione specchio acqua isola Dossat;
- obiettivo n. 2 (punti 35): rilascio autorizzazioni occupazione posti barca da diporto canale del Molino;
- obiettivo n. 3 (punti 30): rilascio concessioni demaniali molluschi bivalvi

Ai sensi dell'art. 10 del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e integrità e trasparenza della prestazione e del sistema premiale, la valutazione è stata effettuata dal Sindaco su parere dell'OIV e sentito il Segretario Comunale ed ha condotto a risultati positivi, sia per quanto riguarda la prestazione individuale, sia per quanto riguarda la prestazione di gruppo.

Sono stati, in particolare, assegnati i seguenti punteggi:

A) GRADO DI CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI INDIVIDUALI O DI GRUPPO: pt. 17/punteggio massimo 20;

B) OBIETTIVI: pt. 28,35/35;

C) COMPETENZE PROFESSIONALI E CONDUZIONE DEGLI UFFICI: 15/ 35;

D) DIFFERENZIAZIONE DELLE VALUTAZIONI DEI COLLABORATORI: 7/10;

E) DATO STATISTICO PRESENZA: *omissis*

Dalle Relazioni dei Responsabili (note prot. n. 5292 del 25/09/2017 e note prot. n. 8404 del 16/12/2016) emerge la valutazione positiva dei dipendenti delle rispettive aree; gli scostamenti tra risultati ottenuti ed obiettivi prefissati sono stati minimi, il livello dei servizi è stato buono. L'aver mantenuto un buon standar quali-quantitativo dei servizi erogati, nonostante la carenza di organico è indicativo di una buona performance comportamentale individuale.

ΛΟΛΛΛ

Ciò premesso e ricordato che, ai sensi del Decreto Legislativo 74/2017, l'OIV **valida** la Relazione sulla performance a condizione che la stessa sia redatta in forma **sintetica**, **chiara** e di **immediata comprensione** ai cittadini e agli altri utenti finali e sia assicurata la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, si sottopone la presente all'OIV al fine della validazione di competenza.

Il Segretario comunale  
dott.ssa Lucia Riotto

