

# RELAZIONE PERFORMANCE

## DEL COMUNE DI DOLEGNA DEL COLLIO

### ANNO 2022

#### PREMESSE

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 39 della L.R. 18/2016, 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.

La relazione sulla performance è un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

La Relazione sulla performance deve essere **approvata** dall'organo esecutivo e deve essere **validata** dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.).

Il Comune di Dolegna del Collio, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti provvedimenti amministrativi:

1. Delibera di Giunta Comunale n. 82 del 18.12.2012 relativa all'approvazione del sistema di misurazione della valutazione e delle prestazioni del personale;
2. Delibera di Giunta Comunale n. 49 del 27.10.2022 di approvazione del Piano delle prestazioni e degli obiettivi del personale dipendente anno 2022.
3. Deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 26.05.2022 avente per oggetto "Nomina dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) per il Comune di Dolegna del Collio, incarico di durata triennale".

Con la presente Relazione sulla prestazione si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso del 2022 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore regionale, 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 dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'O.I.V.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2022, 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 2022;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo.

#### **CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO**

Il Comune di Dolegna del Collio ha una superficie di 12,45 kmq ed è composto da n. 7 frazioni.

La popolazione totale residente alla data del 31.12.2022 ammonta a n. 306 abitanti, di cui n.164 maschi e n.142 femmine.

Lasciata alle spalle l'emergenza Covid-19 con i suoi riflessi negativi sull'economia locale (che si sono protratti per parte del 2022), lo scoppio della guerra in Ucraina (24 febbraio), anticipato dall'abnorme e improvvisa crescita dei costi dell'energia, ha determinato ripercussioni altrettanto gravi sull'economia locale.

#### **LO SCENARIO DELL'ENTE**

Il Comune di Dolegna del Collio 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.

Le criticità derivano dagli usuali elementi già riportati nelle annualità passate cioè dalla carenza endemica di personale alla quale fanno da contrappunto il progressivo aumento del carico di lavoro e l'impossibilità giuridica e finanziaria di aumentare la dotazione organica del personale con professionalità specifiche.

A conferma di quanto sopra riportato con decorrenza 16 febbraio 2022, a seguito di procedura di mobilità, è stato disposto il trasferimento al Comune di Gorizia di un dipendente di categoria C in servizio presso l'Area "Servizi demografici – Albo Pretorio – Protocollo – Spedizione – Statistica Generale"

A seguito della modifica della struttura organizzativa del Comune e dell'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 – 2024 – piano assunzionale – avvenuto con deliberazione n. 14 del 15.03.2022, la Giunta ha determinato una nuova struttura organizzativa statuendo tre aree: amministrativa, finanziaria e tecnico manutentiva con le relative posizioni organizzative.

Inoltre ha deliberato l'assunzione di:

- due posti a tempo indeterminato: un posto di categoria C – istruttore amministrativo e uno di categoria D istruttore direttivo tecnico - part time
- un posto a tempo determinato di categoria D – istruttore direttivo amministrativo

Con successiva deliberazione n. 33 del 26 maggio 2022, la Giunta comunale ha modificato il piano occupazionale 2022 – 2024 prevedendo un posto di categoria D – istruttore direttivo amministrativo a tempo indeterminato al posto di quello a tempo determinato;

Solo in data 01.08.2022 è stato assunto in mobilità un dipendente di cat. D con profilo professionale "istruttore direttivo amministrativo" addetto all'area "Amministrativa";

Con determinazione n. 87 del 19.04.2022 si è provveduto all'assunzione a tempo pieno e indeterminato, con decorrenza 19.04.2022, di una dipendente categoria C con profilo professionale istruttore amministrativo che stata assegnata all'Area Amministrativa. Purtroppo con decorrenza 28.12.2022 la dipendente ha presentato le dimissioni in quanto vincitrice di altro concorso;

Il posto di istruttore direttivo tecnico è rimasto vacante per tutto l'anno 2022.

Il settore tecnico manutentivo nel corso dell'anno è stato coadiuvato da due lavoratori che hanno aderito al progetto "Cantiere Lavoro" finanziato da contributo regionale.

La mancanza di personale, in particolar modo nelle aree strategiche quali Ufficio Tecnico e Servizi demografici ha creato forti disagi nella gestione ed erogazione dei servizi anche ordinari.

## **AREA AMMINISTRATIVA**

Titolare di posizione organizzativa: il Sindaco fino alla metà agosto successivamente il dott. Alessandro Lenardi;

Risorse umane: 2 (il posto di istruttore amministrativo coperto dal 19 aprile al 28 dicembre 2022 e quello di istruttore direttivo coperto dal 1° agosto 2022)

Attività: servizi demografici, pubblicazioni nel sito web del comune in base alle norme sulla trasparenza, vidimazione dei registri dei prodotti vitivinicoli; redazione delibere e provvedimenti, pubblicazioni all'albo pretorio, protocollo, archivio, segreteria generale, contratti, organi istituzionali, cultura, sport e tempo libero, informatica, servizi sociali, commercio, istruzione, associazioni, risorse umane e organizzazione

## **AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

Titolare di posizione organizzativa: rag. Nicoletta Derossi

Risorse umane: 1

Attività: atti e gestione contabile e finanziaria, rapporti con il revisore dei conti, controllo di gestione, controllo degli equilibri di bilancio, programmazione, personale, assistenza nei confronti delle altre aree per atti contabili e finanziari, diretta collaborazione istituzionale con il Sindaco, Giunta comunale e Segretario comunale, pubblicazione atti di competenza in base alla normativa sulla trasparenza nel sito istituzionale del comune.

## **AREA TECNICA-MANUTENTIVA**

Titolare di posizione organizzativa: il Sindaco

Risorse umane: 2 (il posto coperto di istruttore direttivo categoria D scoperto dal 01/11/2021)

Attività: edilizia, urbanistica, lavori pubblici, patrimonio, sicurezza sul luogo di lavoro, estintori, accessori, PIT, commissione pubblico spettacolo, ecologia, ambiente, manutenzioni, pubblica illuminazione, patrimonio, demanio e servizi cimiteriali

## **I RISULTATI RAGGIUNTI – CONSUNTIVO DI GESTIONE ANNO 2022**

Il Rendiconto di gestione per l'anno 2022 è stato regolarmente approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 23/05/2023.

Dall'analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell'Ente risulta in equilibrio.

Sono stati rispettati gli obblighi di finanza pubblica per l'anno 2022.

L'esercizio si è concluso con un avanzo di amministrazione pari a complessivi Euro 991.427,29 di cui:  
Parte accantonata:

Fondo crediti dubbia esigibilità 79.330,88

Altri accantonamenti 18.826,52

Parte vincolata:

Vincoli derivanti da leggi e principi contabili 2.977,00

Vincoli derivanti da trasferimenti 190.825,75

Parte destinata agli investimenti 213.887,89

Avanzo disponibile 485.579,25

## **PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE**

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione) e Piano performance, soddisfano nel loro complesso i principi di pianificazione e gestione.

Per l'anno 2022 in base alla metodologia della performance basata sugli obiettivi, approvata con delibera di Giunta comunale n. 82 del 18/12/2012, il segretario dell'Ente ha chiesto ed ottenuto dai responsabili di servizio dell'Ente la presentazione degli obiettivi di ciascun servizio di competenza, che ogni responsabile ha concordato con i dipendenti assegnati e in gestione.

I responsabili di servizio delle varie aree devono valutare in funzione della produttività il personale assegnato sulla base dei suddetti obiettivi.

Il Segretario dell'Ente deve valutare i Responsabili dei servizi titolari di Posizione Organizzativa in funzione dell'indennità di risultato.

Il piano della performance anno 2022 è costituito dagli obiettivi approvati con delibera di giunta comunale n. 49 del 27/10/2022 che sono allegati al presente atto.

Gli obiettivi sopra citati in relazione all'impegno e all'attività lavorativa dell'Ente sono stati in parte realizzati.

## **RIEPILOGO**

La fase iniziale del processo di redazione della performance è già contenuta nel piano della performance sopra descritto al quale si rinvia. Da rilevare che attraverso il perseguimento degli obiettivi è stato coinvolto tutto il personale dipendente che ha iniziato a prendere coscienza del grado di apporto della propria attività lavorativa tramite il confronto con gli obiettivi dei vari servizi e la realizzazione di obiettivi di gruppo, e ciò nel tempo è diventata una base di sviluppo e miglioramento dell'attività lavorativa di ciascun dipendente e conseguentemente dell'Ente, in quanto favorisce il coordinamento, la collaborazione e le strategie di programma a beneficio dell'utente finale e del corretto impiego delle risorse finanziarie e umane dell'Ente.

La produttività al personale dipendente e l'indennità di risultato ai responsabili di servizio titolari di Posizione Organizzativa viene liquidata a seguito delle valutazioni espresse rispettivamente dai responsabili di servizio e dal segretario comunale sulla base della metodologia di valutazione approvata con deliberazione della giunta comunale n. 82 del 18/12/2012 e dopo la validazione della presente relazione da parte dell'O.I.V. nominato con deliberazione giunta n. 31 del 26/05/2022.

In base alle valutazioni effettuate si evidenziano i seguenti esiti:

### **AREA AMMINISTRATIVA**

istruttore categoria C: Indicatore di Performance individuale (IPI) 760

istruttore DIRETTIVO categoria D (titolare P.O.): Indicatore di Performance Individuale (IPI) 1000

AREA FINANZIARIA

istruttore direttivo categoria D (titolare P.O.): Indicatore di Performance individuale (IPI) 1000

TECNICA - MANUTENTIVA

operaio specializzato categoria B: Indicatore di Performance individuale (IPI) 460

ALLEGATI:

Obiettivi 2022

Schede di valutazione 2022

RELAZIONI TPO

Dolegna del Collio, 20/11/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. Paolo De Sabbata