



RELAZIONE PERFORMANCE 2021

(ai sensi dell'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150/2009)

PREMESSA

Le amministrazioni pubbliche, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009, adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, con riferimento all'Ente nel suo complesso ed alle aree dirigenziali in cui si articola.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, 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, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

La Relazione sulla Performance evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti, rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione di eventuali scostamenti della gestione.

La presente Relazione è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: "Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance".

La Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, e validata dall'Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

Il Comune di Andreis redige il seguente documento al fine di rendere noti i risultati raggiunti in riferimento agli obiettivi strategici precedentemente pianificati, tenuto conto che uno dei principali obiettivi delle nuove disposizioni in materia di armonizzazione contabile è rappresentato proprio dal rafforzamento del principio della programmazione.

Al fine di rendere più trasparente, efficace ed incisiva l'attività di programmazione e dare maggiore sistematicità e coerenza al complesso delle decisioni che accompagnano, sostengono e spiegano strategicamente i valori finanziari posti nel bilancio di previsione e poi nel PEG, il nuovo ordinamento contabile pone l'obbligo di redigere il Documento Unico di Programmazione (D.U.P), che rappresenta la principale innovazione introdotta nel sistema di programmazione degli enti locali.

I documenti di riferimento per il processo di redazione della relazione sono i seguenti:

- DUP 2021/2023 (approvato con delibera di C.C. n 3 del 16.02.2021) che contiene la guida strategica ed operativa cui si basano le previsioni finanziarie di ogni programma di ciascuna funzione alimentata dai capitoli Bilancio
- Bilancio di Previsione Finanziario (approvato con Delibera di C.C. n 4 del 16.02.2021);
- Piano Esecutivo di Gestione e Piano delle Performance (approvato con Delibera di G.C. n 28 del 25.07.2021);
- Rendiconto anno 2021 (approvato con Delibera di C.C. n. 16 del 26.05.2022);

- Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance della prestazione (adottato con delibera G.C. n. 62 del 10.10.2019);
- Individuazione dei criteri generali per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e per la determinazione della relativa retribuzione di risultato (adottato con delibera G.C. n. 61 del 10.10.2019);

I soprarichiamati atti sono rinvenibili sul sito dell'ente al seguente indirizzo www.andreis.pn.it e pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente dedicata.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023 è stato approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 30.03.2021 e pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione.

Il Segretario reggente, come previsto dal Regolamento sui controlli interni, ha svolto i controlli successivi di regolarità amministrativa sia per il primo semestre 2021 (Delibera di Giunta n. 37 del 10.08.2021) che per il secondo semestre 2021 (Delibera di Giunta n. 8 del 18.02.2022), i controlli avvengo con tecniche di campionamento. Successivamente i documenti sono stati inviati all'OIV ed all'Organo di Revisione.

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata nelle seguenti Aree:

- Area Amministrativa;
- Area Economico - Finanziaria;
- Area Lavori Pubblici e Manutentivi.

Il Responsabile dell'area economico-finanziaria ricopre anche la Posizione Organizzativa dell'area amministrativa.

Le Posizioni Organizzative individuate nell'Ente rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

Nell'anno 2021 i dipendenti del Comune di Andreis a tempo indeterminato sono n. 3, di cui:

- n.1 Specialista in attività amministrativo/contabile cat. D;
- n.1 Collaboratore amministrativo – cat. B;
- n.1 autista scuolabus e operaio specializzato - cat. B;

Il collaboratore amministrativo e l'operaio specializzato svolgono anche la funzione di messo notificatore.

Gli obiettivi strategici e gestionali sono stati assegnati:

- al Segretario Comunale, come obiettivi specifici individuali e/o di struttura;
- ai Responsabili di Servizio, come obiettivi specifici individuali;
- ai singoli dipendenti comunali, come obiettivi specifici individuali.

Il loro conseguimento costituisce, per il Responsabile e per i dipendenti, indicatore di performance relativo al servizio.

A seguito dell'entrata in vigore della L.R. 29 novembre 2019, nr. 21 "Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra Enti Locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale" e della L.R. 19/2020, recante disposizioni per la costituzione di due Comunità di montagna nella zona montana omogenea della Destra Tagliamento e delle Dolomiti Friulane, l'Unione territoriale intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane e l'Unione territoriale intercomunale Livenza-Cansiglio-Cavallo sono sciolte di diritto a decorrere dal 1° luglio 2021.

Il Comune di Andreis ha deliberato di far parte della neo costituita "Magnifica Comunità di Montagna delle Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio", in data 28.05.2021 la conferenza dei Sindaci della "Magnifica Comunità di Montagna delle Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio" ha approvato lo Statuto della stessa.

Nel corso dell'anno 2021 il Comune di Andreis ha deliberato il conferimento dei servizi di Polizia Locale, Tributi e Gestione del personale alla "Magnifica Comunità di Montagna delle Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio", mentre la funzione "servizi informatici" non è prevista in Comunità di Montagna, pertanto il Comune di Andreis ha dovuto provvedere ad affidare tale servizio ad una ditta esterna specializzata in quanto il personale non è in possesso delle capacità professionali richieste per tale servizio.

Per quanto riguarda la Gestione del personale la convenzione sottoscritta con la “Magnifica Comunità di Montagna delle Dolomiti Friulane, Cavallo e Cansiglio” non prevede la gestione di tutte le funzioni legale al personale, tra cui gestione dei buoni pasto, sorveglianza sanitaria, RSPP ecc., pertanto tali funzioni sono state svolte dal personale del Comune di Andreis, il quale ha garantito il mantenimento delle attività previste.

Il personale del Comune ha adempiuto ai compiti previsti e garantito il supporto predisponendo gli atti necessari.

La situazione di emergenza sanitaria a seguito della pandemia da Covid-19 è continuata anche nel corso dell'anno 2021, ha causato in alcune periodi dell'anno un rallentamento delle normali attività dovute all'assenza di personale per malattia, ciò non ha inficiato il raggiungimento degli obiettivi che non sono stati oggetto di rimodulazioni.

La presente Relazione è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: “Linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance”.

La Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, e validata dall'Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

Successivamente, la validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs 150/2009, è l'atto finale che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

L'Ente nell'anno 2021 ha provveduto alla pubblicazione sulla Sezione di Amministrazione Trasparente di dati atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs 97/2016 (Foia italiano), e dalle Delibere ANAC 50/2013, 71/2013, 77/2013, 148/2014, 43/2016, 1309 e 1310/2016, 236-241-382/2017, 141/2018, 141/2019.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, LA TRASPARENZA E L'INTEGRITÀ

La gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali. L'integrazione tra il processo di gestione del rischio e il ciclo di gestione della performance è garantita da specifici obiettivi previsti nel Piano della Performance.

Al personale dipendente sono stati assegnati i seguenti obiettivi trasversali relativi alla corruzione e trasparenza.

OBIETTIVI TRASVERSALI TRIENNIO 2021 - 2023

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Trasparenza integrità e prevenzione della corruzione. Sviluppo della cultura della integrità
OBIETTIVO OPERATIVO	Aggiornamento ed affinamento della mappatura per la gestione dei rischi nelle aree a seguito della modifica organizzativa introdotta con la LR 21/2019
RISORSE UMANE	SANTAROSSA Sonia
INDICATORE	Predisposizione e redazione delle schede dei processi mappati aggiornati
RISULTATO ATTESO	Approvazione in Giunta Comunale dell'aggiornamento annualmente.
RISULTATO RAGGIUNTO	Tra febbraio e marzo 2021 sono stati coinvolti gli uffici nell'aggiornamento dei propri processi/attività; il 30 marzo 2021 con deliberazione n. 9, la Giunta Comunale ha approvato l'aggiornamento del piano anticorruzione
VERIFICA DEL RISULTATO ATTESO	il Piano è stato pubblicato in amministrazione trasparente. Link http://www.comune.andreis.pn.it/index.php?id=36506&L=390 . Obiettivo raggiunto al 100%
PESO DELL'OBIETTIVO	80%

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Trasparenza integrità e prevenzione della corruzione. Innalzamento del grado di adempimento (compliance e qualità) degli obblighi di pubblicazione.
OBIETTIVO OPERATIVO	Miglioramento delle attività organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi verso il portale internet.
RISORSE UMANE	FONTANA Claudia
INDICATORE	Report bimestrale (entro 15 giorni dalla disponibilità del dato invio messaggio da recapitare a mail dedicata)
RISULTATO ATTESO	Aggiornamento costante delle informazioni nelle sottosezioni del portale istituzionale dell' "Amministrazione trasparente"
RISULTATO RAGGIUNTO	Le informazioni inserite nelle sottosezioni sono state aggiornate costantemente.
VERIFICA DEL RISULTATO ATTESO	Bimestralmente è stato inviato al Segretario il report sullo stato della pubblicazione.
PESO DELL'OBIETTIVO	80%

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Trasparenza integrità e prevenzione della corruzione. Promuovere l'immagine, la trasparenza e la partecipazione, migliorando la comunicazione istituzionale e intersettoriale. Trasparenza e visibilità dell'azione dell'Ente verso l'esterno
OBIETTIVO OPERATIVO	Puntuale adempimento delle prescrizioni del PTPCT per le attività di competenza dell'Ente.
RISORSE UMANE	FONTANA Claudia
INDICATORE	Attestazione OIV
RISULTATO ATTESO	Assenza di sanzioni e reclami (osservanza obblighi)
RISULTATO RAGGIUNTO	È stata garantita la corretta attuazione della disciplina in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, implementazione de
VERIFICA DEL RISULTATO ATTESO	L'organismo di Valutazione ha attestato la conformità e attendibilità di quanto pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" in data 31.05.2022.
PESO DELL'OBIETTIVO	20%

AREA AMMINISTRATIVA RELAZIONE FINALE ANNO 2021

La gestione dell'area amministrativa è avvenuta nel rispetto delle norme, ha mantenuto efficienti livelli nello svolgimento dell'attività amministrativa senza che si manifestassero problematiche riguardanti la gestione ordinaria. L'attività di supporto agli Organi Istituzionali è stata adeguatamente garantita.

SERVIZI

Affari generali, protocollo ed archivio, concessioni cimiteriali, bandi gara, atti amministrativi, notifiche, servizio sociale (funzioni residue).

RISORSE UMANE:

SEGRETARIO COMUNALE: dott. ROCA Stefano

RESPONSABILE DELL'AREA: dott.ssa SANTAROSSA Sonia
assegnazione all'area 30%

COLLABORATRICE AMMINISTRATIVO: sig.ra FONTANA Claudia
assegnazione all'area 20%

OBIETTIVI

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Favorire il processo di cambiamento organizzativo introdurre elementi di chiarezza sui ruoli decisionali e su alcune fondamentali procedure interne all'Amministrazione. Revisione dei regolamenti organizzativi.
OBIETTIVO OPERATIVO	Nuovo strumento che supporti, in modo più dinamico, le scelte organizzative, in relazione a modi, mezzi, risorse ed obiettivi individuati dall'Amministrazione. Definizione di criteri generali di organizzazione quali elementi guida e di indirizzo per l'Amministrazione.
RISORSE UMANE	SANTAROSSA Sonia
INDICATORE	Censire i regolamenti comunali relativi all'organizzazione dell'Ente e sottoporli ad un attento esame al fine di aggiornarli alla normativa vigente. Predisposizione del Regolamento sui Controlli Interni e del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi
RISULTATO RAGGIUNTO	Il nuovo regolamento dei controlli interni è stato predisposto dal Responsabile del servizio e successivamente è stato inviato e discusso col Segretario. In accordo con l'Amministrazione Comunale il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato tenuto in sospenso.
VERIFICA DEL RISULTATO ATTESO	Approvazione regolamento controlli interni in Consiglio Comunale in data 30.07.2021 (Delibera di Consiglio Comunale n. 25) Obiettivo raggiunto al 100%
PESO DELL'OBIETTIVO	80%

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Revisione del regolamento del Consiglio Comunale
OBIETTIVO OPERATIVO	Al fine di perseguire obiettivi di efficienza funzionale e organizzativa del Consiglio comunale
RISORSE UMANE	SANTAROSSA Sonia FONTANA Claudia
INDICATORE	Predisposizione del Regolamento
RISULTATO RAGGIUNTO	La prima bozza del regolamento è stata consegnata al Sindaco nel mese di giugno 2021 ed inviata la bozza definitiva in data 16.11.2021 per la discussione con i consiglieri comunali.
VERIFICA DEL RISULTATO ATTESO	Stesura nuovo atto coordinato con la normativa vigente, l'Amministrazione Comunale ha deciso di non procedere all'approvazione del Regolamento entro il 31.12.2021. Obiettivo raggiunto al 100%
PESO DELL'OBIETTIVO	80%

AREA ECONOMICO FINANZIARIA RELAZIONE FINALE ANNO 2021

La gestione finanziaria è avvenuta nel rispetto delle regole di contabilità, sono state poste in essere tutte le attività di supporto per garantire il corretto impiego delle risorse assegnate ed il raggiungimento degli obiettivi programmati.

L'Ufficio finanziario ha assicurato in modo efficiente, corretto rispetto dei tempi dati, l'attività di programmazione finanziaria, sono state altresì garantite, in modo adeguato, le attività di supporto per l'amministrazione dell'ente, per la gestione economico-finanziaria e per una corretta programmazione.

Le risorse umane assegnata all'area economico-finanziaria sono

- n.1 Specialista in attività amministrativo/contabile cat. D (impiego 70%);
- n.1 Collaboratore amministrativo/contabile cat. B (impiego 40%);

L'obiettivo assegnati allo Specialista sono i seguenti.

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Innovare i processi e gli strumenti gestionali per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi.
OBIETTIVO OPERATIVO	Applicare la normativa nelle procedure contabili e finanziarie in ottemperanza al D.Lgs. n. 118/2011 (bilancio armonizzato) e D.Lgs 267/2000.
RISORSE UMANE	SANTAROSSA Sonia
INDICATORE	Predisposizione del regolamento di contabilità.
RISULTATO RAGGIUNTO	La bozza del nuovo regolamento di contabilità è stata predisposta Responsabile del servizio e successivamente è stata inviata al Segretario, discussa con il revisore e presentata al Sindaco.
VERIFICA DEL RISULTATO ATTESO	Approvazione in Consiglio Comunale in data 30.07.2021 (Delibera di Consiglio Comunale n. 26) Obiettivo raggiunto al 100%
PESO DELL'OBIETTIVO	80%

AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENTIVI RELAZIONE FINALE ANNO 2021

RESPONSABILE DELL'AREA: sig. PREVARIN Fabrizio (Sindaco)
 OPERAIO QUALIFICATO: sig. PIZZIN Emanuele
 COLLABORATORA AMMINISTRATIVO: sig.ra FONTANA Claudia

SERVIZI

Urbanistica e Opere pubbliche –Viabilità e territorio –Patrimonio e Manutenzione - Piano cimiteriale e Manutenzioni -Tutela ambientale ed Energia-Demanio e territorio –Manutenzione beni, impianti e mezzi – Trasporto scolastico

RISORSE UMANE:

- n.1 Autista Scuolabus. – operaio qualificato – cat. B; assegnazione all'area 100%
- n.1 Collaboratore amministrativo - cat. B; assegnazione all'area 40%

Affidamenti esterni

- incarico "Valcellina Cooperativa di Barcis" per la gestione delle aree verdi;
- gestione del cimitero comunale tramite appalto ad una ditta (in fase di programmazione);

OBIETTIVI

OBIETTIVO STRATEGICO - GESTIONALE	Innovare i processi e gli strumenti gestionali per assicurare maggiore efficienza e qualità nei servizi resi.
OBIETTIVO OPERATIVO	Sostegno alla fruizione dei contributi regionali per sostenere le famiglie degli utenti del servizio di distribuzione GPL
RISORSE UMANE	FONTANA Claudia PIZZIN Emanuele
INDICATORE	Predisposizione degli atti, raccolta delle domande, analisi delle istanze ed individuazione beneficiari
RISULTATO RAGGIUNTO	Con Delibera di Giunta n. 38 del 10.08.2021 sono stati fissati il periodo e l'orario di presentazione delle domande di contributo ai sensi della LR 29/2018 art. 2 commi da 8 a 11. Gli uffici hanno provveduto alla raccolta delle domande dal 23.08 al 20.09 e provveduto all'analisi e verifica delle istanze. Successivamente con Determina n. 299 del 23.09.2021 è stata predisposta ed approvata la graduatoria, e liquidato con determina n. 305 del 29.09.2021 il contributo agli aventi diritto. Il rendiconto è stato inviato alla Regione FVG in data 12.10.2021.
VERIFICA RISULTATO ATTESO	Approvazione graduatoria dei soggetti beneficiari con Determina n. 299 del 23.09.2021. Obiettivo raggiunto al 100%
PESO DELL'OBIETTIVO	100%