



Comune di Flaibano

Provincia di Udine

*Relazione sulla prestazione relativa all'anno 2019.
(Art. 6 - L.R. 16/2010)*

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La presente relazione è redatta ai sensi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

In particolare, l'articolo 4 del medesimo decreto, prevede che le amministrazioni pubbliche sviluppino in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio il "ciclo di gestione della performance" articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo di sistemi premianti e di valorizzazione del merito e con rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'amministrazione;

Ai sensi degli articoli 10 e 15 del predetto decreto legislativo n. 150/09, l'organo di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna amministrazione definisce, in collaborazione con i vertici della stessa, un documento programmatico triennale, redatto annualmente, denominato Piano della performance, da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi;

Con D. Lgs. 74/2017 sono state apportate diverse modifiche all'impianto del citato D. Lgs. 150/2009 che si possono riassumere come segue:

- Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti o gruppi di dipendenti. Oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali; questi sono definiti - con linee guida adottate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, previa intesa in sede di Conferenza unificata - tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza.

- Viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, anche attraverso sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi. La valutazione negativa è presa in considerazione ai fini dell'accertamento delle responsabilità dirigenziale e per l'applicazione del licenziamento disciplinare, se resa a tali specifici fini. Le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte tenendo conto anche delle esperienze svolte dalle agenzie esterne e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni

pubbliche. La valutazione della performance individuale dei dirigenti è collegata anche ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

- L'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria avranno un coordinamento temporale. Il Piano della performance è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del DEF e in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione, ed è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno. Sono previste specifiche sanzioni in caso di mancata adozione del Piano o della Relazione annuale, come la responsabilità amministrativa del dirigente che eroghi premialità non dovute in assenza del Piano.

- Sono previsti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidate al contratto collettivo nazionale. Si abolisce il meccanismo delle fasce di merito obbligatorie, prevedendo che i contratti collettivi nazionali stabiliscano la quota di risorse destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale, garantendo la differenziazione dei trattamenti economici.

Con gli artt. 39-42 della L.R. 18/2016 e s.m.i. (Capo dedicato alla valutazione della prestazione) la normativa regionale ha attuato l'adeguamento alla normativa nazionale;

Le amministrazioni del Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale della Regione Friuli Venezia Giulia adottano progressivamente 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.

Il Comune di Flaibano ha aderito al servizio associato del personale istituito nell'ambito della Comunità Collinare, adottando un sistema di valutazione comune per tutti gli Enti associati. A partire dal 2016 la funzione del personale viene gestita dall'UTI Collinare.

In adempimento a quanto stabilito dalla vigente normativa, per il Comune di Flaibano

- Con deliberazione giunta n. 6 del 28/01/2019 venivano fissati gli obiettivi 2019 ai sensi delle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009 ed all'art. 6 della L.R. 16/2010;
- Con deliberazione giunta n. 81 del 30/11/2019 venivano apportate alcune modifiche ai suddetti obiettivi 2019.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

Il Contesto esterno di riferimento.

Il Comune di Flaibano, prima di entrare a far parte dell'UTI Collinare nel rispetto della L.R. 26/2014, era collocato nel contesto territoriale della Comunità Collinare, composta da 15 comuni della Provincia di Udine:

Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragona, Rive D'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande.

Il motore dell'economia locale è costituito da una rete di piccole e medie imprese del settore artigianale sebbene l'attività agricola rappresenti ancora una presenza significativa e la cui valorizzazione risulta di fondamentale importanza per il territorio.

Dal punto di vista della gestione amministrativa, i Comuni hanno ormai una consolidata esperienza di collaborazione tra loro. Tuttavia, la molteplicità di interventi normativi, non sempre coerenti tra loro, volti a contrastare il fenomeno della crisi economica che ha investito anche questo territorio, hanno portato nuovi vincoli e nuovi adempimenti a cui l'Amministrazione Comunale ha sempre cercato, pur nelle difficoltà, di adempiere. L'azione amministrativa ha subito una notevole influenza dai vincoli di finanza pubblica posti in essere dalle normative regionali e nazionali.

Il Contesto di riferimento interno. La struttura organizzativa.

La struttura organizzativa del Comune di Flaibano può essere così sintetizzata:

Area Amministrativa

(Ufficio associato con Sedegliano e Mereto di Tomba, capofila Mereto di Tomba)

- Servizi demografici
- Servizio elettorale e leva
- Servizio di Segreteria, protocollo e archivio
- Servizio biblioteca, cultura, attività teatrali ed istruzione

Area Opere Pubbliche – Demanio – Patrimonio

(Ufficio associato con Sedegliano e Mereto di Tomba, capofila Mereto di Tomba)

- Servizi lavori pubblici – Gare e contratti
- Servizio gestione demanio e patrimonio immobiliare

Area Tecnica – Ambiente – Territorio – Urbanistica – Edilizia Privata

(Ufficio associato con Sedegliano e Mereto di Tomba, capofila Flaibano)

- Servizio Urbanistica e sistema informativo territoriale – Edilizia privata
- Servizio Ambiente e sicurezza – Protezione civile

Area Economico-finanziaria

Funzione trasferita all'UTI Collinare

Area dei Servizi di Vigilanza

Servizio convenzionato tra i comuni di San Daniele del Friuli, Ragogna, Dignano, Rive d'Arcano, Coseano e Flaibano (capofila San Daniele del Friuli)

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 per l'anno 2019 risulta adeguatamente 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.

Per la loro quantificazione, risulta estremamente importante la collaborazione del Segretario Comunale in qualità di vertice dell'apparato amministrativo, nello specifico a causa della prolungata vacanza della sede di Segreteria Comunale e del conseguente avvicinarsi di diversi Segretari a scavalco, per brevi periodi di tempo, l'analisi a conclusione del ciclo della performance 2019 viene effettuata dal Vicesegretario al momento in carico che rileva come alcune criticità pregresse riguardo l'aspetto sistematico, legate alla necessità di maggior integrazione tra i documenti e gli obiettivi strategici dell'Amministrazione (piano performance, piano triennale anticorruzione e piano triennale della trasparenza) e gli obiettivi operativi, siano progressivamente migliorate dal momento che questi ultimi risultano chiaramente misurabili, attraverso l'individuazione di indicatori puntuali, come si evince dalle sottostanti tabelle.

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

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 2019 e s.m.i. ed allegate alla presente relazione.

DESCRIZIONE OBIETTIVI PER AREE

AREA AMMINISTRATIVA

Servizi istituzionali, generali e di gestione.	Formazione personale di supporto all'area Amministrativa per attività di protocollazione.	Svolgimento in autonomia attività di protocollazione entro il 31/12/2019.	10%
Servizi istituzionali, generali e di gestione.	Subentro definitivo piattaforma ANPR	Piattaforma attiva entro 31/12/2019.	20%
Servizi istituzionali, generali e di gestione.	Affidamento servizio mensa scolastica	Presentazione capitolato entro il 30/06/2019.	20%
Servizi istituzionali, generali e di gestione.	Censimento permanente della popolazione e delle abitazioni 2019	Esecuzione della relativa attività secondo le indicazioni e le tempistiche fornite dall'Istat. Chiusura attività 31/12/2019.	30%
Servizi istituzionali, generali e di gestione.	Predisposizione adempimenti GDPR	Attività di collaborazione nella predisposizione e stesura DPIA	10%
Applicazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione	Trasparenza	Entro il 15.12.2019 Garantire i flussi informativi ai fini dell'adeguamento degli obblighi di trasparenza attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni previste dal D.Lgs. 33/2013	10%

AREA TECNICA -AMBIENTE -TERRITORIO - URBANISTICA-EDILIZIA PRIVATA

Obiettivo Strategico	Obiettivo operativo	Indicatore	Peso dell'obiettivo
<p>Obiettivo strategico n.1- Missione 08- Assetto del territorio ed edilizia abitativa</p>	<p>Obiettivo operativo 1.1 Approvazione della variante di iniziativa privata al PRGC denominata "Gentilin"</p>	<p>Entro la data del 31/12/2019 deve essere approvata dal Consiglio Comunale la variante ,di iniziativa privata, al PRGC denominata "Gentilin"</p>	<p align="center">10%</p>
<p>Obiettivo strategico n.2- Missione 09- Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente</p>	<p>Obiettivo operativo 2.1 "Monitorare il servizio della raccolta dei RR.SS.UU con il metodo del "porta a porta" e quello dei ""rifiuti" (ingombranti,ferrosi,verde etc).</p>	<p>Monitoraggio continuo e sensibilizzazione alla cittadinanza attraverso "avvisi" e informazioni a sportello</p>	<p align="center">20%</p>
	<p>Obiettivo operativo 2.2 Sensibilizzazione della popolazione sul corretto smaltimento dell'amianto</p>	<p>Sensibilizzare la popolazione attraverso incontri pubblici e distribuzione di materiale divulgativo</p>	<p align="center">20%</p>
<p>Obiettivo strategico n.3- Missione 11- Soccorso civile-</p>	<p>Obiettivo strategico n.3.1 Piano di emergenza comunale</p>	<p>Entro il 2019 dovrà essere inoltrata alla Protezione Civile Regionale richiesta di finanziamento per l'acquisto della</p>	

		cartellonista da installare a seguito della approvazione del Piano di Emergenza Comunale.	20 %
	Obiettivo strategico n.3.2 Squadra comunale di Protezione civile	Durante l'anno dovrà essere programmata una campagna divulgativa all'interno delle scuole sulle attività della Protezione civile comunale	20%
Applicazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione	Trasparenza	Entro il 15.12.2019 Garantire i flussi informativi ai fini dell'adeguamento degli obblighi di trasparenza attraverso la pubblicazione dei dati e delle informazioni previste dal D.Lgs. 33/2013	10%

AREA OPERE PUBBLICHE – DEMANIO – PATRIMONIO

MISSIONE 1: SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORE E/O TERMINE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE	PESO OBIETTIVO

Investimenti	Obiettivo operativo 1.1 Interventi di miglioramento sismico presso il Centro Sociale di Sant'Odorico.	Consegna lavori entro il 30.06.2019. Fine lavori entro il 31.12.2019.	20%
Investimenti	Obiettivo operativo 1.2 Messa in sicurezza patrimonio comunale D.M. 10 gennaio 2019.	Consegna lavori entro il 15.05.2019.	10%

MISSIONE 4: ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORE E/O TERMINE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE	PESO OBIETTIVO
Investimenti	Obiettivo operativo 4.1 Interventi strutturali presso l'edificio Parascolastico comunale.	Consegna lavori entro il 19.08.2019.	20%
	Obiettivo operativo 4.2 Affidamento servizio di mensa scolastica.	Affidamento servizio entro il 31.07.2019 (se il progetto della gara viene presentato allo scrivente ufficio entro il 28.02.2019).	5%

MISSIONE 9: SVILUPPO SOSTENIBILE E TUTELA DEL TERRITORIO E DELL'AMBIENTE

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORE E/O TERMINE ASSEGNATO PER LA	PESO OBIETTIVO

		REALIZZAZIONE	
Investimenti	Obiettivo operativo 9.1 Lavori di chiusura discarica comunale di Griulis.	Fine lavori entro il 31.12.2019.	10%
	Obiettivo operativo 9.2 Lavori di sistemazione ambientale discarica comunale di Griulis.	Aggiudicazione lavori entro il 31.12.2019.	10%
	Obiettivo operativo 9.3 Riqualificazione dell'area ex discarica inerti in area golenale del taglio.	Approvazione progetto preliminare entro il 31.12.2019.	10%

MISSIONE 13: TUTELA DELLA SALUTE

OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVO OPERATIVO	INDICATORE E/O TERMINE ASSEGNATO PER LA REALIZZAZIONE	PESO OBIETTIVO
Investimenti	Obiettivo operativo 13.1 Lavori di realizzazione di loculi ed ossari nei cimiteri comunali.	Approvazione progetto esecutivo entro il 31.12.2019.	10%

Applicazione del Piano Triennale per la prevenzione della corruzione	Trasparenza	Entro il 15.12.2019 Garantire i flussi informativi ai fini dell'adeguamento degli obblighi di trasparenza attraverso la pubblicazione dei dati e delle	5%
--	-------------	---	----

		informazioni previste dal D.Lgs. 33/2013	
--	--	--	--

Dalle Relazioni rese dai Responsabili dei servizi, agli atti dell'ufficio, si evince il sostanziale perseguimento degli obiettivi assegnati agli uffici, in misura rilevante.

Nel complesso la performance della struttura per l'anno 2019 risulta esaurientemente realizzata.

Flaibano, 08/11/2021

Il Vicesegretario Comunale al tempo incaricato
Dott.ssa Piervittoria Napolitano

