



**COMUNE DI SAN VITO DI FAGAGNA**  
*COMUN DI SAN VIT DI FEAGNE*

**Provincia di Udine**

**RELAZIONE ANNUALE SUL SISTEMA  
E RELAZIONE SULLA PRESTAZIONE A CONSUNTIVO**

**ANNO 2024**

## **RELAZIONE ANNUALE SUL SISTEMA**

Il presente documento, redatto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e della L.R. n. 18/2016, rappresenta la Relazione sulla Performance del Comune di San Vito di Fagagna, con riferimento all'anno 2024, che deve contenere la verifica sull'andamento del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. Deve inoltre, riportare a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, rilevando gli eventuali scostamenti.

Il Comune di San Vito di Fagagna ha avviato il percorso per il completo adeguamento del proprio sistema di valutazione ai principi del D. Lgs. 150/2009, approvando il nuovo Regolamento degli uffici e dei servizi nel 2012.

La valutazione della prestazione individuale dei dipendenti relativa al 2024 viene fatta sulla scorta del nuovo sistema di valutazione, approvato con deliberazione giuntale n. 49/2012.

In merito ai controlli interni introdotti dal D.L. n. 174/2012, il Comune ha adottato con deliberazione consiliare n. 4/2013 il Regolamento per la disciplina dei controlli interni ed ha modificato il Regolamento di contabilità dell'Ente introducendo il controllo sugli equilibri finanziari.

Ad oggi sono stati attivati i controlli sugli equilibri finanziari a cura del Responsabile del Servizio Finanziario. Gli esiti di tali controlli non hanno evidenziato alcuna anomalia.

Nel 2024 è stato approvato ai sensi della legge n. 190/2012 il piano triennale per la prevenzione della corruzione che è confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (cd. PIAO) approvato con deliberazione giuntale n. 4/2024, in attuazione del PNA 2019, il quale prevede che i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, attesa l'assenza di fatti corruttivi o ipotesi di disfunzioni amministrative significative nel corso dell'ultimo anno, possano confermare il PTPC già adottato, fatta salva la possibilità di indicare integrazioni o correzioni di misure preventive presenti nel PTPC qualora si renda necessario a seguito del monitoraggio svolto dal RPCT.

### **Adozione del sistema:**

Il Comune di San Vito di Fagagna ha adeguato il proprio ordinamento alla normativa contenuta nel D.Lgs. 150/2009 e nella L.R. 18/2016, modificando o elaborando i seguenti atti:

DOCUMENTI	ATTI
Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi	G.C. 67/2012
Sistema di Valutazione della Prestazione	G.C.49/2012
Documento Unico di Programmazione s 2024-2026	C.C. 46 del 27.12.2023
Bilancio di Previsione 2024-2026	C.C. 47 del 27.12.2023
Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026	G.C. 2 del 08.01.2024
PIAO con Piano della Prestazione e Piano Triennale prevenzione corruzione e per la trasparenza e l'integrità – 2024-2026	G.C. 4 del 30.01.2024

## **RELAZIONE SULLA PRESTAZIONE A CONSUNTIVO**

Questa relazione, secondo il Sistema di valutazione della prestazione del Comune di San Vito di Fagagna, consiste in un documento riportante a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti.

La Relazione sulla prestazione prevista dall'art. 10, comma 1, lett. d) del D.Lgs. 150/2009, e dall'art. 39 della L.R. 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.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati 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.

Al pari del Piano della Prestazione la Relazione è sottoposta all'approvazione della Giunta comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione.

Dopo l'approvazione da parte della Giunta comunale la Relazione deve essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali da parte dei dipendenti.

La relazione sarà sviluppata secondo il seguente indice:

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI
  - Il contesto esterno di riferimento
  - L'amministrazione
  - I risultati raggiunti
  - Le criticità e le opportunità
  -
2. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI
  - Albero della performance
  - Obiettivi strategici
  - Obiettivi e piani operativi
  - Obiettivi individuali

# 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

## Contesto esterno di riferimento

Il Comune di San Vito di Fagagna fa parte della Comunità Collinare del Friuli, ente locale nato dalla soppressione della precedente Unione Territoriale Intercomunale (UTI) a far data dal 01.01.2021, ex art. 21, comma 4, della L.R. 21/2019.

La riorganizzazione del Comune di San Vito di Fagagna, alla luce della nuova disciplina regionale, si è tradotta nei seguenti provvedimenti:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 24/09/2020 è stato approvato lo Statuto della Comunità Collinare del Friuli;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 29/12/2020 è stata conferita a tempo indeterminato l'esercizio della funzione "gestione del personale" alla Comunità Collinare del Friuli;

Sono inoltre in corso le seguenti convenzioni con gli Enti Locali:

- Servizi culturali, canile, sistema informativo territoriale con la Comunità Collinare del Friuli
- Servizio di Polizia Locale con i Comuni di Fagagna, Moruzzo e Colloredo di Monte Albano;
- Centro risorsa donna con i Comuni di Colloredo di Monte Albano, Moruzzo, Dignano, Forgaria, Fagagna, Ragogna, Rived'Arcano, San Daniele del Friuli, Treppo Grande, Coseano;
- Centro risorsa donna con i Comuni di Colloredo di Monte Albano, Moruzzo, Dignano, Forgaria, Fagagna, Ragogna, Rived'Arcano, San Daniele del Friuli, Treppo Grande, Coseano;

## L'Amministrazione

La struttura organizzativa del Comune di San Vito di Fagagna nel 2024 si è articolata nei seguenti servizi (i dati sono riferiti al 31.12.2024):

### **1- Area Tecnica - Lavori Pubblici**

Personale assegnato:

- nr. 1 Responsabile di Area cat. D (TPO sino al 07.07.2024 – dal 08.07.2024 la carica è ricoperta dal sindaco pro tempore)
- nr. 1 Istruttore tecnico cat. C (part time) - (attualmente vacante)

### **2- Area Tecnica Manutentiva;**

Personale assegnato:

- nr. 1 Istruttore direttivo cat. D (part time – in aspettativa senza assegni dal 17.09.2024)
- nr. 1 Operai cat. B.
- nr. 1 Operai cat. B (attualmente vacante)

### **3- Area Amministrativa- Economico finanziaria;**

Personale assegnato:

- nr. 1 Responsabile di Area cat. D.
- nr. 2 Istruttori amm. cont. cat. C
- nr. 1 Collaboratori professionali cat. B
- nr. 1 Collaboratore professionale cat. B

#### **4- Area Polizia Locale (servizio in convenzione con il comune di Fagagna);**

Personale assegnato:

- a. nr. 1 Sottoufficiale di polizia locale PLA1

Nel corso del 2024 è cessato dal servizio un dipendente di cat. C del Servizio Amministrativo.

Nel corso del 2024 è stato assunto un dipendente di cat. C del Servizio Amministrativo.

Oltre quanto sopra riportato, sono stati gestiti in forma associata i seguenti servizi: Coordinamento e messa in rete attività culturali – programmazione e gestione attività culturali, canile comprensoriale, accoglienza e promozione turistica, sistema informativo territoriale con la Comunità Collinare;

Infine il Servizio sociale è assicurato mediante delega all'ASU FC Azienda Sanitaria Universitaria Friuli Centrale di Udine per il tramite della Comunità Collinare del Friuli.

#### **I risultati raggiunti**

I dati che emergono dall'analisi del conseguimento degli obiettivi assegnati a livello individuale e collettivo, e dalla relazione finale congiunta dei responsabili di area e di quanto da loro dichiarato, denotano dei risultati positivi, con un buon grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai vari servizi. Ancora da perfezionare è sicuramente il raccordo logico tra gli obiettivi strategici dell'Amministrazione e gli obiettivi operativi assegnati ai Servizi.

#### **Le criticità e le opportunità**

Tra le criticità si deve segnalare la progressiva riduzione delle risorse degli Enti locali, che tocca anche il Comune di San Vito di Fagagna. L'opportunità maggiore è rappresentata dalla progressiva informatizzazione e digitalizzazione degli uffici e delle procedure. L'utilizzo della posta elettronica, inoltre, ha di fatto soppiantato gran parte delle comunicazioni interne ed esterne.

## 2. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### Albero della performance

Con questo termine ci si riferisce a un prospetto che ricostruisca la coerenza logica e i nessi di correlazione tra gli obiettivi strategici dell'Ente (ricavabili dalla relazione amministrativa di mandato o da altri documenti, se esistenti, di programmazione strategica), gli obiettivi operativi (intesi come gli obiettivi specifici assegnati ai Servizi con il PIAO - Piano della performance).

Secondo la logica ad albero il raggiungimento degli obiettivi individuali dovrebbe portare al conseguimento degli obiettivi operativi i quali dovrebbero contribuire (fatti salvi fattori esterni non controllabili) al raggiungimento degli obiettivi strategici.

### Le criticità e le opportunità

<b>Analisi SWOT</b>	<b>Punti di forza</b>	<b>Punti di debolezza</b>
Opportunità	<ul style="list-style-type: none"><li>- Struttura organizzativa solida con nuovi innesti di indubbio valore.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Coordinamento tra settore finanziario e settore tecnico</li><li>- Migliorato il livello di adeguamento e all'uso degli applicativi informatici messi a disposizione;</li><li>Migliorata anche la formazione ordinaria del personale</li></ul>
Minacce	<ul style="list-style-type: none"><li>- Verifica convenzioni e altre forme associative obbligatorie per legge</li><li>- Possibilità di utilizzare software e applicative della regione Fvg per semplificare le procedure e assicurare la massima trasparenza dell'azione amministrativa.</li></ul> <p>Legge regionale n. 21/2019 riguardante “Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale”.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ritrosia sulle nuove forme di associazionismo previste dalla norma Regionale.</li></ul>

## **Pari opportunità e bilancio di genere.**

Annualmente viene adottato il Piano delle Azioni positive in materia di pari opportunità sulla base delle Linee guida sulla modalità di funzionamento dei CUG ai sensi dell'art. 21 della L. 183/2010 predisposte dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Con tale documento il Comune di San Vito di Fagagna, da un lato vuole ottemperare al dettato normativo, dall'altro lato vuole dare attuazione a questo strumento strategico per la realizzazione, anche tramite l'ausilio del mondo associativo, della parità di genere, verso la riduzione delle disuguaglianze e per il superamento degli stereotipi di genere, intervenendo su alcuni temi centrali per il riconoscimento dei diritti e della libertà delle donne.

Il piano è pubblicato all'Albo pretorio online dell'ente, sul sito internet ed è disponibile per tutti di dipendenti. Nel periodo di validità, saranno raccolti pareri, osservazioni, suggerimenti e le possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un aggiornamento adeguato.

Il Responsabile dei Servizio Polizia Locale, alla luce della convenzione per la gestione associata del servizio, è valutato dal comune di Fagagna.

## **Obiettivi, piani operativi e Obiettivi individuali**

I Responsabili TPO hanno provveduto nel 2024 ad assegnare gli obiettivi ai propri collaboratori.

Il raggiungimento di tali obiettivi costituisce parametro di valutazione della prestazione e, come tale, legittima l'erogazione dei compensi incentivanti determinati in sede di contrattazione decentrata integrativa. La performance dei collaboratori è stata nel complesso positiva.

## **Conclusioni.**

Da quanto sopra si desume il sostanziale raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Titolari di Posizione Organizzativa presenti nell'Ente. I risultati conseguiti sono integrati con gli altri strumenti di rendicontazioni dell'ente, tra i quali, in particolare, la Relazione sulla gestione approvata dalla Giunta comunale ed allegata al Rendiconto per l'anno 2024.

I dati della Relazione sulla performance sono complessivamente positivi, soprattutto se valutati in un quadro normativo che prevede diversi vincoli e limiti, non solo di tipo economico e finanziario, connessi agli obiettivi generali di finanza pubblica, soprattutto per quanto riguarda il vincolo legato al principio di sostenibilità della spesa di personale.

L'adozione del piano della performance è apparsa complessivamente efficace, al fine di perseguire la massima economicità di gestione, la semplificazione dei procedimenti e l'eliminazione di ogni possibile forma dispersione di risorse.

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.

San Vito di Fagagna, lì 20.11.2025

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**  
Tania dott.ssa Pagnucco  
(firmata digitalmente)

Allegati:  
Rendiconto Obiettivi Responsabili 2024