

**Unione Montana Comelico**  
**Relazione sulla performance**  
*Anno 2021*

**OBIETTIVI E PERFORMANCE RAGGIUNTA**

Quadro di sintesi:

<b>Elenco degli Obiettivi operativi</b>				
<i>N.</i>	<i>Area/Servizio di riferimento</i>	<i>Denominazione Obiettivo operativo</i>	<i>Performance</i>	<i>Stato</i>
1	Obiettivo trasversale	Prevenzione della corruzione	<b>100%</b>	Concluso
2	Obiettivo trasversale	Aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente	<b>52%</b>	Concluso
3	Area Amministrativa e tutte	Aggiornamento adempimenti in materia di Privacy	<b>100%</b>	Concluso
4	Area Amministrativa e tutte le aree	Adesione piattaforma PagoPA	<b>100%</b>	Concluso
5	Area Amministrativa e tutte le aree	Riordino rapporti con i Comuni in relazione alle normative di tutela ambientale della Regione (Disciplina Raccolta Funghi e Viabilità silvopastorale)	<b>100%</b>	Concluso
		<b>Performance Ente</b>	<b>90,4%</b>	

*Segue per ciascun obiettivo una scheda analitica.*

Area/Servizio di riferimento	AREA AMMINISTRATIVA	Responsabile del Servizio	Ileana De Bernardin
Responsabile dell'Obiettivo	Livio Olivotto	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Tutto il personale dell'Ente
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Prevenzione della corruzione- Formazione del personale interno in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza e miglioramento dell'analisi del contesto interno all'Amministrazione mediante approfondimento della mappatura dei processi nell'ambito del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC), anche alla luce delle previsioni del Piano Nazionale Anticorruzione 2019.	Obiettivo strategico di riferimento	Migliorare l'efficienza di tutti i Servizi, dando rilievo agli obiettivi connessi alla trasparenza e all'anticorruzione, attraverso l'aumento della consapevolezza e delle conoscenze su tali temi

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
01	31/05/2021	Individuazione del personale interno interessato alla formazione
02	30/09/2021	Definizione delle attività di formazione da mettere in atto anche in collaborazione con l'OIV associato

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/ atteso	Valore raggiunto/ misurato	Performance <sup>2</sup>	Scostamento <sup>3</sup>
1	Iniziative specifiche di formazione in materia di anticorruzione e trasparenza	Numero	2	2	100%	//
2	Dipendenti coinvolti	%	90	90	100%	//

Performance dell'obiettivo<sup>4</sup>

100,00%

1 Inserire una scheda analitica per ciascun obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance, facendo riferimento alle fasi e agli indicatori fissati nel Piano per ciascun obiettivo.

2 Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

3 Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

4 Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

Note<sup>5</sup>:

#### VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>6</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area Amministrativa	Responsabile del Servizio	Livio Olivotto
------------------------------	---------------------	---------------------------	----------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>7</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
Dipendente n. 1	100/100	554,54
Dipendente n. 2	80/100	388,18
Dipendente n. 3	60/100	166,36
Dipendente n. 4		
Dipendente n. 5		
...		

#### CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>8</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Deliberazione di Giunta n. 3 del 22 gennaio 2019
Piano della Performance 2021/2023	Deliberazione di Giunta n. 21 del 11 maggio 2021

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

#### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione

<sup>5</sup> Inserire eventuali note esplicative che si ritengano utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

<sup>6</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

<sup>7</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

<sup>8</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2021.

Area/Servizio di riferimento	AREA AMMINISTRATIVA	Responsabile del Servizio	Livio Olivotto
Responsabile dell'Obiettivo	Livio Olivotto	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Tutto il personale dell'Ente
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Aggiornamento della Sezione Amministrazione Trasparente	Obiettivo strategico di riferimento	Migliorare la Sezione Amministrazione Trasparente così come previsto dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
01	Entro i termini previsti	Identificazione dipendenti interessato di processo e programmazione attività Pubblicazione dei dati previsti dalla normativa nella sezione Amministrazione Trasparente Ciascun dato entro il termine previsto dalle norme
02	Con cadenza trimestrale	Regolare verifica dell'avvenuta pubblicazione dei dati Trimestralmente

Indicatori						
N.		Unità di misura	Valore target/ atteso	Valore raggiunto/ misurato	Performance <sup>10</sup>	Scostamento <sup>11</sup>
1	Grado di trasparenza dell'Amministrazione attestato dall'OIV - Rapporto tra punteggio assegnato dalla griglia di valutazione e punteggio massimo ottenibile (escluse voci non applicabili)	Percentuale	90%	47%	52%	-48

Performance dell'obiettivo<sup>12</sup>

52%

9 Inserire una scheda analitica per ciascun obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance, facendo riferimento alle fasi e agli indicatori fissati nel Piano per ciascun obiettivo.

10 Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

11 Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

12 Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

Note<sup>13</sup>:

#### VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>14</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area amministrativa	Responsabile del Servizio	dr. Livio Olivotto
------------------------------	---------------------	---------------------------	--------------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>15</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
Dipendente n. 1	100/100	554,54
Dipendente n. 2	80/100	388,18
Dipendente n. 3	60/100	166,36
Dipendente n. 4		
Dipendente n. 5		
...		

#### CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>16</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Deliberazione di Giunta n. 3 del 22 gennaio 2019
Piano della Performance 2021/2023	Deliberazione di Giunta n. 21 del 11 maggio 2021

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

#### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione

13 Inserire eventuali note esplicative che si ritengano utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

14 Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

15 Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

16 Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2020.

Area/Servizio di riferimento	AREA AMMINISTRATIVA	Responsabile del Servizio	Livio Olivotto
Responsabile dell'Obiettivo	Livio Olivotto	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Tutto il personale dell'Ente
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Aggiornamento adempimenti in materia di Privacy	Obiettivo strategico di riferimento	Adeguare gli strumenti dell'Ente alle esigenze per gli adempimenti della normativa vigente

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
01	30/06/2021	Valutazione e individuazione degli adempimenti richiesti dal portale dell'Ente
02	30/06/2021	Analisi delle procedure richieste
03	31/12/2021	Predisposizione aggiornamenti

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/ atteso	Valore raggiunto/ misurato	Performance <sup>18</sup>	Scostamento <sup>19</sup>
1	Report di monitoraggio sugli adempimenti	Numero	1	1	100,00%	//
2	Report di verifica	Numero	1	1	100%	//

Performance dell'obiettivo<sup>20</sup>

100%

Note<sup>21</sup>: Al termine del processo di coinvolgimento territoriale previsto dalla SNAI (soggetti privilegiati, portatori di interesse ecc.) e con la condivisione delle Amministrazioni Comunali del Comelio, è stato elaborato il documento preliminare di strategia dell'Area. Viste le osservazioni pervenute dal Comitato Nazionale Aree Interne è risultato necessario un approfondimento ulteriore che ha fatto slittare l'elaborazione della strategia definitiva all'anno 2018.

17 Inserire una scheda analitica per ciascun obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance, facendo riferimento alle fasi e agli indicatori fissati nel Piano per ciascun obiettivo.

18 Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

19 Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

20 Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

21 Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>22</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area Amministrativa	Responsabile del Servizio	dr. Livio Olivotto
------------------------------	---------------------	---------------------------	--------------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>23</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
Dipendente n. 1	100/100	554,54
Dipendente n. 2	80/100	388,18
Dipendente n. 3	60/100	166,36
Dipendente n. 4		
Dipendente n. 5		
...		

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>24</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Deliberazione di Giunta n. 3 del 22 gennaio 2019
Piano della Performance 2021/2023	Deliberazione di Giunta n. 21 del 11 maggio 2021

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione

22 Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

23 Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

24 Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2020.

Area/Servizio di riferimento	AREA AMMINISTRATIVA	Responsabile del Servizio	Livio Olivotto
Responsabile dell'Obiettivo	Livio Olivotto	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Tutto il personale dell'Ente
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Adesione piattaforma PagoPA - Adesione alla piattaforma PagoPa, il nuovo sistema di pagamenti verso le PA, attraverso il sistema proposto dalla softwarehouse PA Digitale, Urbipay, con autenticazione attraverso il nuovo sistema SPID. Riconciliazione dei pagamenti attraverso lo spaccettamento dei flussi di rendicontazione provenienti dal Nodo dei Pagamenti e la creazione dei provvisori di incasso, al fine di garantire la regolarizzazione dei sospesi entro i termini		Obiettivo strategico di riferimento Agevolare gli utenti del servizio

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
01	31/08/2021	Attivazione del sistema
02	Entro 30 gg. Dai versamenti	Regolarizzazione sospesi bancari

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/ atteso	Valore raggiunto/ misurato	Performance <sup>26</sup>	Scostamento <sup>27</sup>
1	Attivazione sistema	SI =1 NO = 0 Numero	1	1	100,00%	//
2	Regolarizzazione	Numero	2	2	100%	//

Performance dell'obiettivo<sup>28</sup>

100%

25 Inserire una scheda analitica per ciascun obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance, facendo riferimento alle fasi e agli indicatori fissati nel Piano per ciascun obiettivo.

26 Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

27 Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

28 Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

Note<sup>29</sup>:

### VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>30</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area Amministrativa	Responsabile del Servizio	dr. Livio Olivotto
------------------------------	---------------------	---------------------------	--------------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>31</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
Dipendente n. 1	100/100	554,54
Dipendente n. 2	80/100	388,18
Dipendente n. 3	60/100	166,36
Dipendente n. 4		
Dipendente n. 5		
...		

### CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>32</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Deliberazione di Giunta n. 3 del 22 gennaio 2019
Piano della Performance 2021/2023	Deliberazione di Giunta n. 21 del 11 maggio 2021

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione

29 Inserire eventuali note esplicative che si ritengano utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

30 Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

31 Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

32 Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2020.

Area/Servizio di riferimento	AREA AMMINISTRATIVA	Responsabile del Servizio	Livio Olivotto
Responsabile dell'Obiettivo	Livio Olivotto	Personale coinvolto nell'Obiettivo	Tutto il personale dell'Ente
Descrizione dell'Obiettivo Operativo	Riordino rapporti con i Comuni in relazione alle normative di tutela ambientale della Regione (Disciplina Raccolta Funghi e Viabilità silvopastorale)	Obiettivo strategico di riferimento	Regolarizzare gli adempimenti previsti dalla normativa vigente per una corretta gestione delle procedure

Fasi dell'obiettivo		
N. fase	Termine di realizzazione	Descrizione fase
01	30/06/2021	Valutazione individuazione degli adempimenti richiesti nei rapporti con i Comuni dal 2015 al 2020
02	30/06/2021	Analisi delle procedure richieste
03	31/12/2021	Conclusione adempimenti

Indicatori						
N.	Descrizione	Unità di misura	Valore target/ atteso	Valore raggiunto/ misurato	Performance <sup>34</sup>	Scostamento <sup>35</sup>
1	Report di monitoraggio sugli adempimenti	Numero	1	1	100,00%	//
2	Report di verifica	Numero	1	1	100%	//

Performance dell'obiettivo<sup>36</sup>

100%

Note<sup>37</sup>: Al termine del processo di coinvolgimento territoriale previsto dalla SNAI (soggetti privilegiati, portatori di interesse ecc.) e con la condivisione delle Amministrazioni Comunali del Comelio, è stato elaborato il documento preliminare di strategia dell'Area. Viste le osservazioni pervenute dal Comitato Nazionale Aree Interne è risultato necessario un approfondimento ulteriore che ha fatto slittare l'elaborazione della strategia definitiva all'anno 2018.

33 Inserire una scheda analitica per ciascun obiettivo operativo inserito nel Piano della Performance, facendo riferimento alle fasi e agli indicatori fissati nel Piano per ciascun obiettivo.

34 Inserire la % di raggiungimento ponendo a confronto il valore raggiunto con il valore target/atteso di ciascun indicatore.

35 Inserire l'eventuale % di scostamento rispetto al valore target dell'indicatore.

36 Inserire la % di raggiungimento dell'obiettivo, calcolata come media (eventualmente ponderata) della performance riportata per ciascun indicatore.

37 Inserire eventuali note esplicative che si ritengono utili a una maggiore comprensione delle attività svolte nell'ambito dell'obiettivo.

## VALUTAZIONI INDIVIDUALI<sup>38</sup>

Area/Servizio di riferimento	Area Amministrativa	Responsabile del Servizio	dr. Livio Olivotto
------------------------------	---------------------	---------------------------	--------------------

Graduatoria delle valutazioni effettuate dal Responsabile del Servizio nei confronti dei propri collaboratori coinvolti nella realizzazione degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance:

	Punteggio attribuito <sup>39</sup>	Proposta di incentivo liquidabile
Dipendente n. 1	100/100	554,54
Dipendente n. 2	80/100	388,18
Dipendente n. 3	60/100	166,36
Dipendente n. 4		
Dipendente n. 5		
...		

## CICLO DELLA PERFORMANCE 2021

Atti di riferimento:

Documento	Atto e data di approvazione o ultimo aggiornamento <sup>40</sup>
Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance e del sistema premiale	Deliberazione di Giunta n. 3 del 22 gennaio 2019
Piano della Performance 2021/2023	Deliberazione di Giunta n. 21 del 11 maggio 2021

Nel caso sia stata presentata all'OIV richiesta di integrazione del fondo delle risorse decentrate mediante le somme di cui all'art. 15 c. 2 CCNL 01.04.1999, oggetto di autorizzazione, riportare:

### Elenco degli obiettivi del Piano autorizzati dall'OIV all'incentivazione mediante le risorse aggiuntive del fondo

n.	Descrizione

<sup>38</sup> Inserire una scheda-graduatoria per ciascun Responsabile di Servizio

<sup>39</sup> Inserire il punteggio espresso come rapporto tra il punteggio attribuito e il massimo punteggio attribuibile: per esempio 7/10 oppure 70/100.

<sup>40</sup> Riportare gli estremi di approvazione del documento a cui la Relazione sulla performance fa riferimento, ovvero del documento vigente ai fini della valutazione del ciclo della performance 2020.