



UTI SILE e MEDUNA

UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE "SILE e MEDUNA"

AZZANO DECIMO - FIUME VENETO - CHIONS – PRAVISDOMINI

PIANO DELLA PERFORMANCE

2017-2019

Redatto in conformità alla deliberazione CIVIT/ANAC 112/2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della Performance (art.10, comma 1, lettera a.) del D. Lgs. 27 ottobre 2009 nr. 150.

Sommario

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO	3
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E STAKEHOLDERS	3
2.1. Chi siamo (art. 1 Statuto)	3
2.2. Cosa facciamo (art. 2 Statuto)	3
2.3. Come operiamo	3
3. IDENTITÀ	4
3.1. Risorse umane.....	4
3.2. Risorse economico-finanziarie	4
3.3. Missione	5
3.4. Albero della performance	5
4. ANALISI DEL CONTESTO	5
4.1. Analisi del contesto esterno.....	5
4.2. Analisi del contesto interno.....	5
5. OBIETTIVI STRATEGICI	5
6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI	6
6.1 Obiettivi strategici e obiettivi operativi.....	6
6.2 Obiettivi assegnati al Segretario	6
7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO	6
7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.	6
7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.....	6
7.3. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.	6

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il Piano della Performance dell'UTI Sile e Meduna presenta l'organizzazione e la mappa degli obiettivi dell'Ente alla luce delle sue specificità istituzionali.

Il Piano, in cui sono descritte le caratteristiche salienti dell'Ente, costituisce uno strumento organizzativo-gestionale che sistematizza missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi ed attività dell'ente in connessione con il bilancio di previsione.

Il documento è redatto coerentemente con i principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/2009 e in conformità con le linee guida fornite dalla CIVIT/ANAC con la deliberazione 112/2010.

In considerazione del quadro normativo che è emerso dopo l'entrata in vigore della legge n. 190/2012 e dei decreti legislativi n. 33/2013 e n. 39/2013, il Piano della performance è concepito anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione dell'Ente.

Il collegamento tra le attività svolte e le risorse impiegate avviene mediante l'attribuzione delle stesse agli obiettivi strategici.

Il Piano della Performance rappresenta per l'UTI Sile e Meduna lo strumento per migliorare la propria efficienza nell'utilizzo delle risorse, la propria efficacia nell'azione verso l'esterno, per promuovere la trasparenza e prevenire la corruzione.

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E STAKEHOLDERS

2.1. Chi siamo (art. 1 Statuto)

L'ente locale denominato Unione territoriale intercomunale Sile e Meduna (in seguito denominata Unione) è composto dai Comuni di Azzano Decimo, Fiume Veneto, Chions e Pravisdomini, in conformità a quanto previsto nella deliberazione della Giunta regionale del 01.07.2015 n. 1282, con la quale è stato approvato il Piano di riordino territoriale di cui all'articolo 4, comma 6, della L.R. 26/2014 e successive modifiche ed integrazioni.

2.2. Cosa facciamo (art. 2 Statuto)

L'Unione persegue come obiettivi:

- a.** la valorizzazione del territorio in essa ricompreso;
- b.** l'esercizio coordinato di funzioni e servizi comunali, sovracomunali e di area vasta;
- c.** lo sviluppo territoriale, economico e sociale dell'intero ambito territoriale di riferimento;
- d.** l'innalzamento e l'uniformità dei livelli essenziali delle prestazioni e dei servizi ai cittadini anche in termini di accesso agli stessi da parte della collettività;
- e.** la razionalizzazione e il contenimento della spesa, l'ottimizzazione dei livelli di adeguatezza, funzionalità, economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa;
- f.** la tutela e la valorizzazione delle specifiche identità storiche, culturali, linguistiche, delle tradizioni e degli usi delle popolazioni residenti;
- g.** la salvaguardia ed il razionale assetto del territorio.

L'Unione impronta la propria attività amministrativa e la gestione ai principi di partecipazione, trasparenza, adeguatezza, efficacia, efficienza, economicità e semplicità delle procedure.

2.3. Come operiamo

Sono organi di governo dell'Unione: l'Assemblea ed il Presidente.

L'organizzazione dell'Ente si articola in aree ed uffici cui sono preposte le posizioni organizzative.

3. IDENTITÀ

3.1. Risorse umane

L'Ente disciplina con appositi atti la dotazione organica del personale e, in conformità alle norme dello Statuto, l'organizzazione degli uffici e dei servizi sulla base della distinzione tra funzione politica e di controllo attribuita all'Assemblea, e funzione di gestione amministrativa attribuita ai responsabili degli uffici e dei servizi.

I Responsabili degli uffici e dei servizi sono nominati dal Presidente.

I Responsabili degli uffici e dei servizi nell'ambito delle competenze loro assegnate provvedono a gestire l'attività dell'Ente e ad attuare gli indirizzi e a raggiungere gli obiettivi indicati dall'Assemblea.

RISORSE UMANE IN SERVIZIO	
TIPOLOGIA	NUMERO DI UNITÀ
Dirigenti	1 (Segretario)
Personale in comando all'U.T.I. "Sile e Meduna"	3
Personale a tempo determinato	0
Personale a tempo determinato Art.110 D.Lgs 267/2000	0

L'Ente, attraverso apposito regolamento (ai sensi dell'art. 34 dello Statuto *"fino all'adozione di regolamenti propri l'Unione si avvale, in quanto compatibili, dei regolamenti del Comune di Azzano Decimo. Fa eccezione la materia tributaria in relazione alla quale si applicano i regolamenti dei singoli Comuni"*), stabilisce le norme generali per l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici e, in particolare, le attribuzioni e la responsabilità di ciascuna struttura organizzativa, i rapporti reciproci tra uffici e servizi e tra questi, il Segretario e gli organi amministrativi.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA
Area Sistemi Informativi
Area Tecnica
Area Segreteria e Affari Generali
Area Finanziaria e Personale

3.2. Risorse economico-finanziarie

L'ordinamento finanziario dell'Ente è disciplinato dalle leggi dello Stato nonché da quelle regionali e, nei limiti da esse previsti, dallo Statuto e dal regolamento di contabilità del Comune capofila (ai sensi dell'art. 34 dello Statuto *"fino all'adozione di regolamenti propri l'Unione si avvale, in quanto compatibili, dei regolamenti del Comune di Azzano Decimo. Fa eccezione la materia tributaria in relazione alla quale si applicano i regolamenti dei singoli Comuni"*).

L'Ente nell'ambito della finanza pubblica è titolare di autonomia finanziaria fondata su certezza di risorse proprie e trasferite.

Di tutti i beni dell'Ente sono redatti dettagliati inventari secondo le norme stabilite dal regolamento di contabilità del Comune capofila.

Le entrate finanziarie dell'Ente sono costituite da trasferimenti di risorse regionali, risorse per investimenti e ogni altra entrata stabilita per legge o regolamento.

La gestione finanziaria del Comune si svolge in base al bilancio annuale di previsione, deliberato dall'Assemblea entro il termine stabilito dalla legge osservando i principi di universalità, unità, annualità, veridicità, pubblicità, integrità e del pareggio economico e finanziario.

Il bilancio e gli allegati prescritti dalla legge devono essere redatti in modo da consentirne la lettura per programmi, servizi ed interventi.

Gli impegni di spesa, per essere efficaci, devono contenere il visto di regolarità contabile attestante la relativa copertura finanziaria da parte del Responsabile del servizio finanziario.

3.3. Missione

La missione che l'Unione sceglie di darsi consiste nel promuovere la semplificazione della vita dei cittadini e delle imprese attraverso l'erogazione di servizi efficienti e in grado di soddisfare le loro esigenze. Contestualmente l'UTI Sile e Meduna sarà il soggetto promotore dello sviluppo economico sostenibile delle realtà locali, fortemente industrializzate ma bisognose di un rilancio da promuovere sostenere anche attraverso l'accesso alle risorse comunitarie.

3.4. Albero della performance

L'UTI Sile e Meduna, sulla base della missione istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli stakeholder e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, con un orizzonte temporale triennale, che coprono tutte le aree di attività.

A partire dagli obiettivi strategici contenuti nel Piano dell'Unione, gli obiettivi specifici sono individuati dall'Assemblea e assegnati ai Responsabili dei servizi.

Gli obiettivi strategici sono pertanto declinati in obiettivi operativi annuali.

Agli obiettivi operativi sono associati indicatori con i relativi target.

4. ANALISI DEL CONTESTO

4.1. Analisi del contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno si rinvia alla relazione previsionale e programmatica che è allegata al Bilancio di previsione.

4.2. Analisi del contesto interno

Il contesto interno dell'Ente presenta criticità e punti di forza legati entrambi alla disponibilità di capitale umano.

Le criticità sono dovute all'attribuzione di sempre nuove funzioni, ad esempio quelle in materia di anticorruzione e trasparenza che vanno ad aggiungersi alla ridotta consistenza numerica del personale dell'ente, all'intrecciarsi dei vincoli normativi generali e specifici imposti dalla legge nei diversi settori in cui l'ente opera, che complicano le procedure dell'ente.

I punti di forza, invece, attengono alla qualità e alla motivazione del personale, vero capitale umano, sempre disponibile a percorsi formativi coerenti con i compiti da svolgere e ad esperienze che valorizzano i profili di interdisciplinarietà delle materie trattate.

5. OBIETTIVI STRATEGICI

Gli obiettivi strategici sono riportati nel Piano dell'Unione, a cui si rimanda, e di suddividono in:

- obiettivi di sviluppo di area vasta
- obiettivi per i servizi gestiti dall'UTI
- obiettivi di sviluppo organizzativo dell'UTI

Il piano della performance è un documento a valenza triennale.

Tuttavia ogni anno la sua approvazione consente di fissare gli obiettivi specifici per l'anno di riferimento.

I sopraccitati obiettivi sono:

- operativi;
- assegnati in modo comune e trasversale a tutti i servizi dell'Ente;
- ne sono titolari i sia i Responsabili dei servizi, sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo (i responsabili dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento degli obiettivi).

6. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI

6.1 Obiettivi strategici e obiettivi operativi

Le schede relative agli obiettivi 2017 sono allegate al presente atto.

6.2 Obiettivi assegnati al Segretario

Il Segretario è valutato dal Presidente.

Si rinvia pertanto a successivo e distinto atto la definizione degli obiettivi assegnati al segretario.

7. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

7.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.

La stesura del Piano è l'esito di un processo iniziato con l'individuazione delle aree strategiche e degli obiettivi strategici.

Il Piano della Performance dell'Ente è stato elaborato da un gruppo di lavoro, composto dalle posizioni organizzative dirette e coordinate dal Segretario.

7.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Il presente Piano è stato elaborato in seguito all'approvazione del bilancio di previsione per il corrente anno.

7.3. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle performance.

L'Ente concepisce il proprio ciclo della performance come un processo in divenire e potenzialmente aperto al miglioramento continuo.

Fase a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori:

ATTO	COMPETENZA
Approvazione del Piano della performance	Assemblea

Fase b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:

ATTO	COMPETENZA
Approvazione del Bilancio di Previsione	Assemblea
Approvazione del Piano della performance	Assemblea

Fase c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:

ATTO	COMPETENZA
Verifica degli equilibri di bilancio e stato di attuazione di programmi	Assemblea
Modifica del Piano della performance	Assemblea

Fase d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:

ATTO	COMPETENZA
Redazione delle relazioni da parte dei responsabili dei servizi in ordine all'attività svolta dal settore di appartenenza e agli obiettivi assegnati	Posizioni organizzative con il coordinamento del Segretario
Predisposizione della Proposta di Relazione	Segretario
Approvazione della relazione alla performance	Assemblea
Validazione del ciclo della performance	OIV

Fase e) Utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito:

ATTO	COMPETENZA
Determinazione di liquidazione dei premi	Ufficio unico del personale

La valutazione delle performance del personale dipendente delle amministrazioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia è disciplinata dall'art. 9 della L. 16/2010 il cui comma 1 recita:

1. Al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale del personale, le amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale e gli enti del servizio sanitario della regione adottano progressivamente un apposito sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. Le amministrazioni e gli enti adottano, con le modalità e per la durata stabilite dai rispettivi ordinamenti:

a) 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'ente nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti e relativi indicatori;

b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, rilevando gli eventuali scostamenti;

La norma ha avuto applicazione nel Comune capofila (ai sensi dell'art. 34 dello Statuto *“fino all'adozione di regolamenti propri l'Unione si avvale, in quanto compatibili, dei regolamenti del Comune di Azzano Decimo. Fa eccezione la materia tributaria in relazione alla quale si applicano i regolamenti dei singoli Comuni”*), attraverso l'approvazione di alcuni strumenti regolamentari mediante i quali si è potuto strutturare la valutazione e misurazione della performance che consiste in pratica nella fissazione di obiettivi e nella verifica del contributo che ogni unità organizzativa (performance organizzativa) ed ogni singolo dipendente (performance individuale) apporta al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione. Sulla base di tali valutazioni vengono erogate al personale dipendente e ai responsabili di posizione organizzativa delle premialità.

Ai fini del miglioramento del ciclo della performance, l'Ente porterà avanti una serie di iniziative che avranno ricadute sui processi di pianificazione, programmazione, organizzazione e controllo delle proprie attività e delle proprie modalità di lavoro.

Tali iniziative incidono direttamente o indirettamente sul miglioramento del ciclo della performance, e sono riconducibili agli ambiti degli strumenti di miglioramento della performance, dei flussi di comunicazione, della formazione, del miglioramento delle condizioni di lavoro, del benessere organizzativo e del grado di condivisione del sistema di misurazione e valutazione della performance, del potenziamento della struttura.

Per quel che riguarda gli strumenti di miglioramento della performance, seguendo il mutamento del contesto esterno ed interno all'organizzazione, verranno rivisti alcuni assetti organizzativi e sperimentate modalità di condivisione delle conoscenze.

È stato avviato il miglioramento delle infrastrutture tecnologiche,

Al fine di migliorare i flussi di comunicazione con i propri stakeholder, l'ente aggiornerà il "portale della trasparenza" – amministrazione trasparente, previsto dal D.Lgs. 150/09.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MASSIMO PEDRON

CODICE FISCALE: PDRMSM73M01F7700

DATA FIRMA: 21/12/2017 10:13:24

IMPRONTA: C1B22DD3A4D4EAB8D2B7C055BFC09DD9CE103C96ED54FC37DA7208CEE86B5B19
CE103C96ED54FC37DA7208CEE86B5B195D38A1E7E9ECA801F05A52846A6A70D3
5D38A1E7E9ECA801F05A52846A6A70D316CFBF0EB81EA7B5EE62AEC9D0926463
16CFBF0EB81EA7B5EE62AEC9D092646378A3E9896D73EDE2E5B4B17CE4FD722F

NOME: PUTTO MARCO

CODICE FISCALE: PTTMRC77T24I403B

DATA FIRMA: 21/12/2017 10:47:30

IMPRONTA: 27DA199C11AB03EDA857501AE8374C21D906FA573E02D97E5E70094EC1661983
D906FA573E02D97E5E70094EC1661983E5C6933B33641EE485E0F5EFC76069D0
E5C6933B33641EE485E0F5EFC76069D0E84DA0807957EE28F5AD533F534DED8E
E84DA0807957EE28F5AD533F534DED8EADB318D4458EBF760CAD4C7D612297E1