



UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE DELLE VALLI E DELLE DOLOMITI FRIULANE

GESTIONE DEL PERSONALE
(Ufficio di Maniago P.zza Italia, 18)

Maniago, 08.04.2021

RELAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2018

CONSIDERATO che con la L.R. n. 26 del 12.12.2014 e s.m.i. “Riordino del sistema Regionale - Autonomie Locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative” sono state istituite le Unioni Territoriali Intercomunali quali Enti con i quali attuare “il processo di riordino del proprio territorio mediante l'individuazione delle dimensioni ottimali per l'esercizio di funzioni amministrative degli enti locali, la definizione dell'assetto delle forme associative tra i Comuni e la riorganizzazione delle funzioni amministrative, finalizzati alla valorizzazione di un sistema policentrico che favorisca la coesione tra le istituzioni del sistema Regione-Autonomie locali, l'uniformità, l'efficacia e il miglioramento dei servizi erogati ai cittadini, nonché l'integrazione delle politiche sociali, territoriali ed economiche”;

RILEVATO che a decorrere dal 1° luglio 2016, è stata avviata l'Unione Territoriale Intercomunale (U.T.I.) delle Valli e delle Dolomiti Friulane, di cui fanno parte di Andreis, Arba, Barcis, Castelnovo del Friuli, Cimolais, Claut, Clauzetto, Erto e Casso, Frisanco, Maniago, Meduno, Montereale Valcellina, Pinzano al Tagliamento, Sequals, Tramonti di Sopra, Tramonti di Sotto, Travesio, Vajont, Vito D'Asio e Vivaro;

VISTO lo Statuto dell'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane;

PRESO ATTO che all'epoca, nel periodo di riferimento, con Decreto del Presidente dell'U.T.I. n. 18 del 16.12.2016 era stato nominato Direttore dell'U.T.I. il dott. Luciano Gallo, al quale erano state altresì attribuite con Decreto n. 20 del 28.12.2016 le connesse funzioni dirigenziali dell'intera struttura organizzativa dell'Unione;

RICHIAMATI quindi i Decreti del Presidente dell'U.T.I. n. 19 e n. 20 del 15.04.2019 di nomina della dott.ssa Patrizia Mascellino, rispettivamente a Segretario e a Direttore dell'Unione Territoriale Intercomunale delle Valli e delle Dolomiti Friulane;

RICHIAMATE

la delibera dell'Assemblea dei Sindaci n. 5 del 23.04.2018 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2018-2020;

la delibera dell'Assemblea dei Sindaci n. 6 del 23.04.2018, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2018-2020;

la delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 58 del 23.04.2018 con la quale è stato approvato il P.E.G. 2018 - parte finanziaria - e affidata la gestione del P.E.G. ai Responsabili dei Servizi per la realizzazione degli obiettivi assegnati;

la delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 156 del 21.11.2018 avente a oggetto: “Sistema integrato di valutazione: approvazione criteri per la pesatura delle posizioni organizzative e linee guida per la valutazione ai fini della retribuzione di risultato.”;

la delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 156 del 21.11.2018 avente a oggetto: "Sistema integrato di valutazione: approvazione modello di schede di valutazione per gli anni 2018 e 2019.";

la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 18 del 13.02.2018 avente a oggetto: "Approvazione del piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'integrità triennio 2018-2020 e dei suoi allegati.";

la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 63 del 23.04.2018 avente a oggetto: "Approvazione piano triennale delle azioni positive per il triennio 2018/2020 redatto ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006.";

VISTO il Piano dell'Unione redatto ai sensi dell'art. 17 della L.R. n. 26/2014 e approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 9 del 29.06.2017, dalla quale si possono evincere obiettivi e finalità strategiche alla base della costituzione desta dell'ente;

RICHIAMATA la determinazione del Direttore n. 1790 del 31.12.2018 avente a oggetto: "Sistema integrato di valutazione: definizione e pesatura delle posizioni organizzative per l'anno 2019 sulla base dei criteri approvati con deliberazione n. 156/2018.";

PREMESSE

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche 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. n. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse, interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo 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 e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Il presente documento comprende in allegato le relazioni prodotte dai titolari di Posizione organizzativa rispetto alle attività svolte nel periodo di riferimento.

La presente Relazione infine è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

OBIETTIVI ANNO 2018

L'Ente si è dotato di un Piano della Performance per l'anno 2018, adottato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 158 del 21.11.2018, con il quale sono stati individuati alcuni obiettivi di gestione e assegnati ai responsabili di servizio T.P.O. a ciascuno per la quota parte di competenza.

Tale documento, redatto in linea con quanto previsto dal D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009, sviluppa i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio con l'obiettivo di verificare e valutare la performance organizzativa e individuale mediante la definizione e l'assegnazione di obiettivi da raggiungere in base alle risorse disponibili, di valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori che rendano misurabile il risultato raggiunto, con connesso utilizzo di sistemi premianti e di valorizzazione del merito.

Pertanto tale documento non può che essere strettamente collegato al Piano Esecutivo di gestione (P.E.G.), approvato con delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 58 del 23.04.2018 e al Bilancio di

Previsione, in quanto non fa altro che declinare gli obiettivi e le finalità contenuti in forma finanziaria nel bilancio con gli obiettivi di carattere generale e descrittivo contenuti nel D.U.P.

Inoltre il Piano dell'Unione approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 9 del 29.06.2017, con il quale, sulla base dell'analisi della situazione socioeconomica condivisa dai principali portatori di interesse operanti nell'ambito territoriale di riferimento, nonché sulla base di strumenti partecipativi, sono stati definiti dall'Amministrazione dell'Unione gli obiettivi prioritari da perseguire individuando tempistiche e modalità di realizzazione.

In buona sostanza il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2018 ha seguito il seguente schema:

- Declinazione dalla Sezione operativa del D.U.P. delle fasi dei macro obiettivi strategici, di processo, di performance e di sviluppo da conseguire nell'anno di riferimento;
- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- utilizzo, ove possibile, di indici di misurazione, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado raggiungimento delle finalità attese.

L'OIV, dopo appositi incontri con i Responsabili di Servizio, ha supportato l'Ente nel processo di misurazione definitiva del grado di raggiungimento degli obiettivi e di valutazione della performance.

In accordo con lo stesso OIV si è quindi stabilito di procedere alla valutazione delle prestazioni di performance suddivise, sulla base del sistema di valutazione attualmente in vigore, tra valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance e valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi descritti nella metodologia di valutazione in vigore presso l'Ente, e sintetizzati nelle apposite schede di valutazione.

RISULTATI ANNO 2018 - PER UNITÀ ORGANIZZATIVA

L'anno 2018, pur caratterizzato dalle difficoltà legate alla complessità del processo di costituzione dell'U.T.I. e di avvio di nuovi servizi comprensoriali a favore dei Comuni e/o di riorganizzazione di quelli esistenti, può essere senz'altro considerato positivamente per i risultati raggiunti.

Dall'esame delle relazioni prodotte dai singoli Titolari di Posizione Organizzativa, di seguito allegate, è possibile cogliere la qualità delle attività svolte e la coerenza dei risultati raggiunti con quelli attesi.

IL DIRETTORE

Dott.ssa Patrizia Mascellino

(documento sottoscritto digitalmente ai sensi degli articoli 20, 21 e 24 del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.)