

**UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE DEL FRIULI CENTRALE**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2016**

**(Relazione sulla prestazione  
ai sensi dell'art. 39 della L. R. n. 18/2016)**

LUGLIO 2017



# **1. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE DELL'UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE DEL FIRULI CENTRALE**

## **1.1 1.1 Piano della Performance e gli altri documenti di Pianificazione**

Il 2016 rappresenta il primo anno di attività dell'ente Unione, che, costituitasi in data 15 aprile 2016 e trasferite le prime funzioni a partire dal 1° luglio 2016, ha dato avvio concretamente alle attività in data 1° settembre 2016 con l'acquisizione di alcune unità di personale dal Comune di Udine. Il primo piano della performance dell'ente ha avuto quindi una valenza limitata sia in termini di obiettivi che in termini temporali, rinviando alle successive annualità la definizione di una programmazione comprensiva delle rimanenti funzioni da esercitare.

Il **Piano Esecutivo di Gestione** ha valenza temporale pari a quella del bilancio di previsione (2016-2018). E' il documento mediante il quale viene pianificata la gestione concreta degli obiettivi. Per ogni obiettivo è previsto il dirigente responsabile per il primo anno del triennio di riferimento, gli indicatori di performance con relativa quantificazione, il peso relativo per il primo anno del triennio.

Per ogni dirigente responsabile, gli stanziamenti di spesa vengono distribuiti per missioni e programmi e per capitoli.

## **1.2 Documenti di rendicontazione**

Con riferimento alla prima annualità, l'Assemblea dei Sindaci ha provveduto ad approvare con il Rendiconto della Gestione in data 28 aprile 2017.

Il monitoraggio al 31/12/2016 degli obiettivi PEG viene riportato nella presente relazione.

## **1.3 Valutazione delle performance individuali**

L'UTI del Friuli Centrale dà concreta attuazione ai principi del D.Lgs. 150/2009 agganciando l'erogazione della retribuzione di risultato dei dipendenti (dirigenti e personale privo di incarichi) al grado di raggiungimento di obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di Gestione.

Come previsto dallo Statuto dell'Unione, fino all'adozione di regolamenti propri, l'Unione si avvale, in quanto compatibili, dei regolamenti del Comune di Udine in quanto ente con maggior numero di abitanti, pertanto si è ritenuto applicabile il Sistema di Valutazione delle prestazioni dei dipendenti non dirigenti e non titolari di P.O. nonché il sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali del Comune di Udine.

### **1.3.1 La valutazione delle prestazioni dei dirigenti**

Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro – Area della Dirigenza del personale del Comparto Unico sottoscritto in data 29 febbraio 2008 prevede la definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.

L'attuale Sistema di valutazione delle Prestazioni Dirigenziali del Comune di Udine è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 79 del 17/03/2009 e leggermente modificato, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009, con deliberazione n. 197 del 17/05/2011.

La valutazione riguarda due principali elementi: i risultati e le competenze con pari peso all'interno del sistema.

La valutazione dei risultati riguarda tutti gli obiettivi inseriti nel PEG ai quali l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) assegna un indice di strategicità e, sulla base del grado di

raggiungimento, un punteggio. Il punteggio finale attribuito ai risultati è rappresentato dalla somma dei prodotti tra i punteggi assegnati al grado di raggiungimento degli obiettivi e il corrispondente indice di strategicità.

La valutazione delle competenze si concentra su alcuni aspetti ritenuti strategici dall'Amministrazione, ovvero:

Gestione delle risorse umane e dei gruppi di lavoro;

Relazioni interne ed esterne (comunicazione e negoziazione);

Propositività e problem solving.

Per valutare le competenze vengono ponderate le valutazioni espresse dai soggetti che nel corso dell'anno 2016 hanno ricoperto funzioni e ruoli all'interno dell'Uti, individuati in analogia alla disciplina applicata dal Comune di Udine, come previsto dallo Statuto dell'Uti, che prevede le seguenti figure: il Sindaco, il Segretario Generale, i Direttori di Dipartimento, le PO e una parte dei dipendenti di categoria D; conseguentemente sono stati coinvolti nel processo valutativo del personale dirigente dell'Uti il Presidente, il Segretario e una parte dei dipendenti di categoria D assegnati al dirigente.

Nel valutare le competenze l'O.I.V. non agisce da valutatore diretto, ma da coordinatore del processo valutativo, esprimendo un punteggio medio risultante dalla valutazione da parte dei diversi soggetti coinvolti.

### **1.3.3 La valutazione del personale privo di incarichi**

La prestazione dei dipendenti è collegata da un lato al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (area dei risultati), dall'altro lato alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi (area comportamentale). Il peso attribuito ad ognuna delle due aree oggetto di valutazione è differenziato in base alla categoria d'appartenenza del valutato.

Si evidenzia che, essendo il piano delle performance (coincidente con il PEG) comprensivo di tutti gli obiettivi, i dirigenti sono tenuti a individuare nel PEG gli obiettivi da assegnare al proprio personale.

## **1.4 Ruoli nel ciclo della Performance**

Il Piano Esecutivo di Gestione 2016 è stato approvato dall'Assemblea dei Sindaci (unico organo all'epoca costituito) dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione. L'O.I.V. ha proposto la pesatura degli obiettivi del PEG.

Sulla base delle dichiarazioni dei dirigenti e dei documenti/atti disponibili, è stato predisposto un documento di monitoraggio degli obiettivi PEG riportante la percentuale di raggiungimento che è stato messo a disposizione dell'OIV al fine della valutazione delle prestazioni dei dirigenti.

L'Ufficio di Presidenza approva le risultanze della valutazione dell'OIV.

**GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI  
OBIETTIVI  
2016**



Titolo	Descrizione	Tipo Azione	Responsabile 2016	Indicatori di performance			% raggiungimento
				2016	2017	2018	
<b>Piano paesaggistico regionale</b>	chiusura attività Piano paesaggistico regionale	<b>Obiettivo</b>	Fantini	entro 31/12/16			100%
<b>Piani Comunali di Classificazione Acustica - monitoraggio</b>	Acquisizione piani dei comuni dell'Unione e analisi preliminare degli stessi finalizzata ad una proposta di omogeneizzazione e di monitoraggio	<b>Obiettivo</b>	Fantini	acquisizione dei piani e analisi preliminare: ON proposta di omogeneizzazione e monitoraggio: ON			100%
<b>Rivisitazione dei parchi Torre e Cormor e progetto per un bando di idee per l'asset regionale (Tresemane)</b>	Analisi dello stato relativo alle varie realtà comunali dell'Unione	<b>Obiettivo</b>	Fantini	analisi: on predisposizione documenti bando di gara			95%
<b>L. R. 26/2014: Adempimenti</b>	A seguito delle decisioni dell'Assemblea dei Sindaci, adempimenti relativi a: sede dell'Unione, organizzazione uffici e servizi di competenza	<b>Obiettivo</b>	Fantini				100%
<b>Analisi priorità di investimento economico dei finanziamenti regionali</b>	Analisi dello stato relativo alle varie realtà comunali dell'Unione in tema di investimenti sul territorio dell'unione stessa	<b>Obiettivo</b>	Fantini	Proposta Ripartizione Fondo ordinario investimenti fra i comuni aderenti: on Predisposizione atti contabili: ON			100%
<b>Attività di Pianificazione territoriale sovracomunale</b>	verifica delle cartografie esistenti e criticità	<b>Obiettivo</b>	Fantini	acquisizione attività pianificatoria dei comuni UTI: ON			100%
<b>Progetti Europei</b>	analisi e presentazione progetti europei	<b>Obiettivo</b>	Fantini	n. progetti >=1			100%
<b>Piano dell'unione</b>	analisi e supporto tecnico alla stesura del piano dell'unione acquisizione dati per la stesura piano dell'unione,	<b>Obiettivo</b>	Fantini	bozza Piano: ON			100%
<b>Organizzazione operativa</b>	Definizione dell'assetto organizzativo di avvio dell'UTI onde consentirne l'operatività al 1° gennaio 2017	<b>Obiettivo</b>	Manto	Definizione assetto organizzativo: ON			100%