



# COMUNITÀ SILE

---

AZZANO DECIMO – CHIONS – PRAVISDOMINI

***PIAO 2023/2025.  
APPROVAZIONE SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO,  
PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE,  
SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE  
PERFORMANCE.***

***PIANO DELLA PRESTAZIONE 2023/2025  
EX L.R. 18/2016.***

## SOMMARIO

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO .....	3
2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO.....	3
3. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E STAKEHOLDERS.....	5
4. IDENTITÀ.....	5
4.1. Struttura organizzativa e risorse umane.....	5
4.2. Risorse economico-finanziarie .....	6
4.3. Albero della prestazione.....	6
5. ANALISI DEL CONTESTO .....	6
6. OBIETTIVI STRATEGICI.....	6
7. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI.....	6
8. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO.....	7
8.1. Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano. ....	7
8.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.....	7
8.3. Azioni per il miglioramento del Ciclo di gestione delle prestazioni. ....	7

## **1. PRESENTAZIONE DEL PIANO**

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

Il Piano costituisce uno strumento organizzativo gestionale in connessione con gli altri strumenti di programmazione dell'Ente, quali il bilancio, il D.U.P. ed il P.E.G., a cui si rimanda.

I sopraccitati atti programmatici contengono infatti molteplici informazioni che, anche in un'ottica di integrazione, si ritiene di non riproporre.

Oggetto fondamentale del presente piano sarà pertanto la fissazione degli obiettivi, così come esplicitati nello schema allegato, in attuazione della normativa vigente.

Il Piano della prestazione rappresenta per la Comunità Sile uno 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.

Il presente piano rappresenta una sezione del PIAO.

## **2. LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO**

La valutazione delle prestazioni del personale dipendente delle amministrazioni della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, già disciplinata dalla Legge regionale 16 del 2010, trova ora la sua fonte normativa principale nella Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 recante "Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale".

Rileva in particolare il Capo V della legge, recante "Valutazione della prestazione".

L'articolo 38 della L.R. 18/2016, recante "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione", che ha effetto dal 01.06.2017 come stabilito dall'articolo 59, comma 1, della medesima L.R. 18/2016, prevede:

- al comma 1 che al fine di valutare la prestazione organizzativa e individuale, le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione; il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e 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;
- al comma 2 che il sistema di misurazione e valutazione tende al raggiungimento dei seguenti obiettivi:
  - a) ancorare la retribuzione di risultato a elementi oggettivi che evidenzino le competenze organizzative e i risultati ottenuti nell'attività amministrativa;
  - b) assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche pubbliche contenuti nel programma di governo dell'amministrazione e l'azione amministrativa;
  - c) agevolare il coordinamento e l'integrazione tra le diverse strutture, enfatizzando l'eventuale presenza di obiettivi trasversali;
- al comma 3 che il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti principi generali:
  - a) flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;

- b) trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
- c) regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;
- d) partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;
- e) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore secondo le modalità definite dalle singole amministrazioni.

Rileva inoltre l'articolo 39 della medesima Legge regionale, recante "Trasparenza della prestazione", che ha effetto dal 1.6.2017 come stabilito dall'articolo 59, comma 1, della medesima L.R. 18/2016, il quale tra l'altro stabilisce al comma 1 che al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della prestazione e di garantire la massima trasparenza, le amministrazioni adottano, con le modalità e per la durata stabilite nei provvedimenti di organizzazione, avvalendosi del supporto dell'organismo indipendente di valutazione:

- a) un documento programmatico o piano della prestazione, aggiornato ai fini dell'inserimento di eventuali variazioni nel periodo di riferimento, che definisce, con riferimento agli obiettivi individuati, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazione dell'amministrazione, nonché gli obiettivi individuali assegnati ai dirigenti;
- b) un documento di relazione sulla prestazione che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

La normativa nazionale sul tema contenuta nel D.Lgs. 150/2009 e nel D.Lgs. 75/2017 va dunque armonizzata con le previsioni della norma regionale.

Per tale ragione anche le deliberazioni dell'autorità ANAC devono trovare una lettura coordinata con la norma regionale.

Il vigente Statuto della Comunità, in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa regionale, stabilisce, al comma 2 dell'articolo 7 che, fino all'adozione di regolamenti propri, la Comunità si avvale, in quanto compatibili, dei regolamenti del comune di Azzano Decimo.

La Comunità Sile non ha ad oggi ritenuto di approvare un proprio Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi ed un proprio sistema di misurazione e valutazione della prestazione. Trovano pertanto applicazione quelli del comune di Azzano Decimo, in qualità di ente con il maggior numero di abitanti, come stabilito dalla normativa regionale e come da conforme previsione statutaria.

Il materiale richiamato è pubblicato sul sito internet del comune di Azzano Decimo.

Il presente piano costituisce adempimento a quanto previsto dalla sopraccitata normativa vigente, che prevede la predisposizione di un documento di programmazione sulla prestazione che fissi una serie di obiettivi aventi le caratteristiche fissate dalla normativa vigente sopraccitata.

Questo trova estrinsecazione nella scheda allegata che contiene i puntuali obiettivi per l'anno di cui trattasi, riferiti a ciascun responsabile di servizio.

Un ulteriore strumento giuridico è rappresentato dal PIAO, di cui il piano della prestazione costituisce una sottosezione.

Si è ritenuto opportuno procedere a una approvazione distinta e separata, al fine di dotare con celerità l'Ente di tale strumento.

La scadenza per l'approvazione del PIAO risulta infatti a oggi fissata al 30.5.2023.

### **3. INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E STAKEHOLDERS**

L'ente locale denominato Comunità Sile è composto dai comuni di Azzano Decimo, Chions e Pravidomini, in conformità al vigente Statuto dell'ente, così come modificato alla luce delle intervenute variazioni normative, con particolare riferimento alla Legge regionale 29 novembre 2019, n. 21, che ha disciplinato la fase transitoria per il definitivo superamento delle UTI, il loro definitivo scioglimento e l'avvio dei nuovi Enti deputati all'esercizio delle funzioni da esse esercitate.

La Comunità Sile, perciò, dal 1° gennaio 2021 è subentrata nel patrimonio e nei rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'UTI Sile e Meduna.

Sono organi di governo della Comunità: l'Assemblea, il Presidente e il Comitato esecutivo.

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

## **4. IDENTITÀ**

### **4.1. Struttura organizzativa e 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 al Comitato esecutivo, 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 dal Comitato esecutivo.

La Comunità è un ente di recente istituzione, pertanto in una fase organizzativa di avvio. Vede alcuni dipendenti propri, di recente assunzione, e dipendenti dei comuni aderenti comandati alla Comunità.

L'articolazione della struttura ha subito delle modifiche, anche alla luce delle assunzioni di personale sopraccitate e delle modifiche normative intervenute.

La Comunità, sulla base delle previsioni normative e statutarie, esercita le seguenti funzioni:

- a.** le funzioni comunali secondo le previsioni statutarie;
- b.** le altre funzioni previste dalla normativa vigente;
- c.** le funzioni proprie, con particolare riferimento ai servizi generali necessari al proprio funzionamento, fra cui i seguenti:
  - affari generali ed istituzionali, segreteria degli organi di governo, protocollo, messo ed URP;
  - servizio economico finanziario ed economato;
  - funzioni di segretario della Comunità.

Le sopraccitate funzioni sono esercitate come segue.

**a.** I Comuni aderenti esercitano in forma associata, tramite la Comunità, le funzioni comunali di cui alla lettera a. di cui sopra nelle seguenti materie:

- gestione del personale;
- attività connesse ai sistemi informativi e alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- gestione della centrale di committenza;

**b.** Non sussistono funzioni espressamente previste dalla legge in capo alla Comunità.

**c.** Le funzioni di cui alla sopraccitata lettera c. sono esercitate mediante convenzionamento con il comune di Azzano Decimo.

#### **4.2. 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'articolo 7 dello Statuto "fino all'adozione di regolamenti propri la Comunità si avvale, in quanto compatibili, dei regolamenti del Comune di Azzano Decimo").

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

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

La gestione finanziaria dell'Ente 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.

#### **4.3. Albero della prestazione**

La Comunità Sile, 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.

Gli obiettivi strategici sono contenuti nel D.U.P..

A partire dagli obiettivi strategici, gli obiettivi specifici sono individuati dal Comitato esecutivo e assegnati ai Responsabili dei servizi; sono riportati nelle schede allegate.

### **5. ANALISI DEL CONTESTO**

Per l'analisi del contesto, sia interno che esterno, si rinvia D.U.P..

### **6. OBIETTIVI STRATEGICI**

Gli obiettivi strategici sono contenuti nel D.U.P., a cui si rimanda integralmente.

### **7. DAGLI OBIETTIVI STRATEGICI AGLI OBIETTIVI OPERATIVI**

Le schede relative agli obiettivi sono allegate al presente atto.

## 8. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO

### 8.1. 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 dell'Ente è stato elaborato da un gruppo di lavoro, composto dalle posizioni organizzative dirette e coordinate dal Segretario della Comunità.

### 8.2. Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio

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

### 8.3. Azioni per il miglioramento del ciclo di gestione delle prestazioni

L'Ente concepisce il ciclo della prestazione come un processo in divenire e potenzialmente aperto al miglioramento continuo, anche alla luce del poco tempo di esistenza dell'Ente, tenendo conto delle future prospettive dell'Ente. Da un punto di vista teorico, si individuano le fasi che seguono.

**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 prestazione	Comitato esecutivo

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

ATTO	COMPETENZA
Approvazione del Bilancio di Previsione	Assemblea
Approvazione del Piano della prestazione	Comitato esecutivo

**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 prestazione	Comitato esecutivo

**Fase d)** *misurazione e valutazione della prestazione organizzativa e individuale:*

ATTO	COMPETENZA
Redazione delle relazioni da parte dei responsabili dei servizi in ordine all'attività svolta dal settore e agli obiettivi assegnati	P.O., coordinate dal Segretario
Approvazione della relazione alla prestazione	Comitato esecutivo
Validazione del ciclo della prestazione	OIV

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

<b>ATTO</b>	<b>COMPETENZA</b>
Determinazione di liquidazione	Ufficio del personale