Consorzio Culturale del Monfalconese

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2024

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 ”Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" consente alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un’ottica di miglioramento continuo con l’introduzione del ciclo generale di gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici mediante le fasi di pianificazione, gestione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale;

La Regione Friuli Venezia Giulia ha anch’essa emanato specifiche disposizioni in merito alla valutazione delle prestazioni, in particolare l’art. 38 della L.R. 18/2016 prevede che le amministrazioni del Comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali. 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.

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 dell'amministrazione e l'azione amministrativa;

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.

Misurazione e valutazione della performance costituiscono due fasi distinte dell'intero ciclo, in quanto finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché alla crescita delle competenze professionali in un quadro di trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento.
Punti cruciali del ciclo della performance sono dati dalla definizione e dall’assegnazione degli obiettivi in armonia con quanto definito dall’amministrazione nei propri documenti di pianificazione strategica.

Il Sistema di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance è stato adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 19 del 31/10/2019 in attuazione del decreto legislativo 27/10/2009 n. 150 “Attuazione della legge 4/3/2009 n.15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione e della L.R. n. 16 dell’11.08.2010;
L’Art. 39 della L.R. 18/2016 rubricato “Trasparenza della prestazione” (In vigore dal 14 dicembre 2016) stabilisce quanto segue:
1. 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, 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'amministrazione, 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;
c) sistemi per la totale accessibilità dei dati relativi ai servizi resi dalla pubblica amministrazione tramite la pubblicità e la trasparenza degli indicatori e delle valutazioni operate da ciascuna pubblica amministrazione sulla base del sistema di valutazione gestibile anche mediante modalità interattive finalizzate alla partecipazione dei cittadini.

Con la deliberazione assembleare n. 13 del 22/12/2023 “Approvazione bilancio di previsione 2024-2026” .
Con delibera del Consiglio di amministrazione n. 23 del 10/09/2024 è stato approvato il Piano Risorse e Obiettivi/PRO e il Piano della Performance/PdP 2024.

OBIETTIVI
Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico–amministrativo, su proposta del Segretario e del Direttore.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l’erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Nel 2024 l’Ente ha dovuto sopperire alla mancanza per buona parte dell’anno della dipendente referente per il coordinamento del Sistema Bibliotecario e il Servizio Civile, tuttavia le attività previste sono state prese in carico dal direttore, ridistribuite tra il personale dipendente, e oggetto di affidamenti di servizi di supporto a collaboratori esterni ottenendo il mantenimento dei servizi derivanti.

Il Direttore, in qualità di Responsabile unico di P.O. ha presentato all’OIV la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Il Direttore del CCM
F.to Roberto Del Grande

CONSORZIO CULTURALE DEL MONFALCONESE Provincia di Gorizia					
Relazione sulla Performance – Anno 2024 Obiettivi 2024 e grado di raggiungimento					
RESPONSABILE P.O.	**UFFICIO**	**DESCRIZIONE OBIETTIVO OPERATIVO**	**TARGET ATTESO**	**PARAMETRO DI PERFORMANCE (INDICATORE DI RISULTATO)**	**RISULTATI**
Dott. Roberto Del Grande	Ragioneria	Abilitazione e formazione addetto alla biblioteca consortile per la gestione delle commissioni di interprestito bibliotecario sulle piattaforme PagoPA FVGPay e Cruscotto PmPay.	Autonomia dell'addetto nell'utilizzo delle piattaforme Pagopa per l'emissione di avvisi di pagamento e per la gestione complessiva degli incassi delle commissioni di interprestito bibliotecario	Movimentazione da parte dell'addetto alla biblioteca del registro avvisi di pagamento sui portali FVGPay e Cruscotto PmPay. Entro il 31/12/2024.	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto permettendo di sostituire il precedente metodo di pagamento.
Dott. Roberto Del Grande	Ragioneria	Analisi aspetti contabili e fiscali degli acquisti da fornitori esteri	Individuazione delle procedure di pagamento, di gestione dell'Iva e relative scritture contabili.	Report sulle casistiche rilevabili e sulle possibilità per l'ente di effettuare acquisti all'estero nell'alveo della normativa in materia. Entro il 31/12/2024.	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto nei tempi previsti.
Dott. Roberto Del Grande	Ragioneria	Nell'ambito della distribuzione dei volumi editi dal Consorzio Gestione, efficientamento delle modalità di gestione del conto vendita e rendiconti	Ridistribuzione dell'attività dei collaboratori e formazione sulla procedura di conto vendita, di monitoraggio delle rendicontazioni trimestrali da parte dei soggetti convenzionati e della gestione dei documenti di trasporto.	Gestione in autonomia da parte dei collaboratori delle varie fasi della procedura Entro il 31/12/2024.	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto nei tempi previsti.
Dott. Roberto Del Grande	Amministrazione	Coordinamento e tutoraggio del personale assegnato all'Ufficio	Personale inserito, formato e operativo.	Almeno 1 tirocinante operante all'interno della struttura. Entro il 31/12/2024.	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto ottenendo l'operatività del tirocinante.

Dott. Roberto Del Grande	Amministrazione	Nell'ambito della digitalizzazione dei contratti pubblici, redazione manuali d'istruzioni delle nuove piattaforme e delle nuove procedure.	Istruzioni a disposizioni degli uffici per efficientare e ottimizzare il know-how aziendale	Manuale PCP e manuale CIG, completi di figure ed esempi, salvati sul server a disposizione degli uffici. Entro il 31/12/2024.	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto.
Dott. Roberto Del Grande	Amministrazione	Accreditamento su eAppalti	Abilitazione alle procedure previste dalla piattaforma sia in funzione di stazione appaltante sia in funzione di operatore economico	Raggiungimento dell'obiettivo entro 31/12/2024.	L'obiettivo è stato pienamente raggiunto con abilitazione e operatività sulla piattaforma.