



Unione Terre della Pianura

tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano

Relazione sulla Performance

Anno 2022

Premessa

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, c. 1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Ente illustra i risultati ottenuti nell'anno precedente ed evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *"Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto"*.

Il Piano della Performance è il documento programmatico con cui l'Unione dei Comuni "Terre della Pianura" individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno l'azione
- gli obiettivi operativi assegnati al personale dipendente nell'anno 2022
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio dell'Unione e Giunta dell'Unione) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente:

- Bilancio triennale
- Documento Unico di Programmazione
- Piano esecutivo di gestione (PEG)
- Piano dettagliato degli obiettivi
- Sistema generale di valutazione del personale.
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio ai sensi del D.M. 23.12.2105

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

Nel mese di gennaio 2022 la Giunta dell'Unione, il Segretario Generale e i Responsabili di Settore hanno declinato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture e ai dirigenti. Tale operazione è frutto di un dialogo tra il vertice e i dirigenti, i quali hanno avanzato tempestivamente le loro proposte. Gli obiettivi delle strutture e dei dirigenti sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili

- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente
- correlati alle risorse disponibili.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

il Piano delle Performance 2022 è stato approvato con Delibera della Giunta dell'Unione n. 20 del 15.12.2021.

Il Piano della Performance 2022 dell'Unione dei Comuni "Terre della Pianura" risponde a tre principi:

- 1- continuare nel programma di miglioramento continuo dei sistemi di gestione della performance e della trasparenza dell'Unione;
- 2- continuare nella progressiva e sempre migliore integrazione tra i sistemi di performance e quelli di pianificazione e programmazione (Bilancio di Previsione, DUP, PEG);
- 3- integrare sistemi di performance e sistemi di prevenzione della corruzione

Con il Piano della Performance anno 2022 sono stati assegnati i seguenti Obiettivi :

- Adempimenti relativi all'anticorruzione e alla trasparenza : e predisposizione del nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - triennio 2022-2024 secondo le disposizioni di cui al PNA approvato con Deliberazione ANAC n, 1064 del 13.11.2019 – Monitoraggio del Piano e controlli
- Contrattazione decentrata integrativa Anno 2022 : Predisposizione nuovo CCDI 2022 con particolare attenzione alla verifica dell'art. 208 CDS e al passaggio al nuovo sistema previdenziale integrativo
- **A) RAFFORZAMENTO DELLE AZIONI DI TUTELA DELLA SICUREZZA URBANA, DEI CITTADINI E DELLA DIFESA AMBIENTALE**
- *L'obiettivo operativo dovrà essere conseguito attraverso l'attività di istituto ed attraverso la realizzazione di progetti funzionali e di risultato, finanziati con una quota parte del salario accessorio. Ogni progetto sarà sviluppato su apposita scheda, successivamente alla definizione del fondo in sede di contrattazione decentrata.*
- *Attività di controllo del territorio ed attività di prevenzione e repressione degli illeciti in materia di sicurezza urbana, stradale ed ecologica; miglioramento delle condizioni di safety e diffusione della cultura della sicurezza nelle pubbliche manifestazioni; azioni mirate alla diffusione della cultura a contrasto dell'uso di sostanze stupefacenti ed alcoliche in ambito scolastico ed allo spaccio delle stesse nei pressi dei plessi scolastici, in linea con quanto previsto dal D.L. 113/2018 nella*

definizione "SCUOLE SICURE". Azioni mirate alle multiformi esigenze legate all'epidemia da malattia SARS-COV2; allestimento e progettazione varchi elettronici in ZTL.

- **B) MIGLIORAMENTO DELLA TRASPARENZA AMMINISTRATIVA, CONTRASTO DELLA CORRUZIONE, RISERVATEZZA E PROTEZIONE DATI SENSIBILI**
- *Azioni organizzative e formative finalizzate al miglioramento della trasparenza ed al contrasto dei fenomeni corruttivi, al miglioramento del sistema della videosorveglianza, al contrasto alla diffusione della malattia da SARS-COV2. (peso 40/100).*

Oltre agli obiettivi specificamente assegnati ai servizi in funzione delle risorse di PEG, si evidenziano di seguito gli obiettivi trasversali e comuni a tutta la struttura organizzativa dell'Unione:

- - Trasparenza : ogni dipendente collabora con l'Unione con il Responsabile della trasparenza per quanto concerne l'ottemperanza alle disposizioni di cui al D.lgs. 33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016
- Controlli interni: ogni dipendente e collaboratore dell'Unione deve collaborare fattivamente e lealmente con il Segretario Generale per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione dei controlli previsti dall'art. 147 del D.lgs. 267/2000 e dalla L. 213/2012

La presente Relazione sulla Performance mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, unitamente ai rispettivi indicatori di performance e al Piano Esecutivo di Gestione

La Relazione sulla Performance consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

1.1. Il contesto esterno di riferimento

L'Unione Terre della Pianura è composta dai comuni di, Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano ed è stata costituita in data 19/06/2006, con effetti operativi dal 01/08/2006.

L'Unione Terre della Pianura, rispetto ai comuni aderenti, rappresenta in concreto un nuovo ente locale dotato di autonoma soggettività giuridica, di una popolazione complessiva di 25.808 abitanti e di un territorio di 154,76 kmq., derivanti dalla aggregazione di quelli dei singoli comuni aderenti.

Gli organi di governo dell'Unione sono il Consiglio, composto da una rappresentanza dei consigli comunali e dai Sindaci stessi, il Presidente, la Giunta costituita da tutti i Sindaci dei comuni aderenti.

Tra gli organi burocratici, l'Unione annovera il Segretario Generale, e dal Comandante del Corpo Unificato di Polizia Locale - Responsabile dell'Area Vigilanza e Protezione Civile.

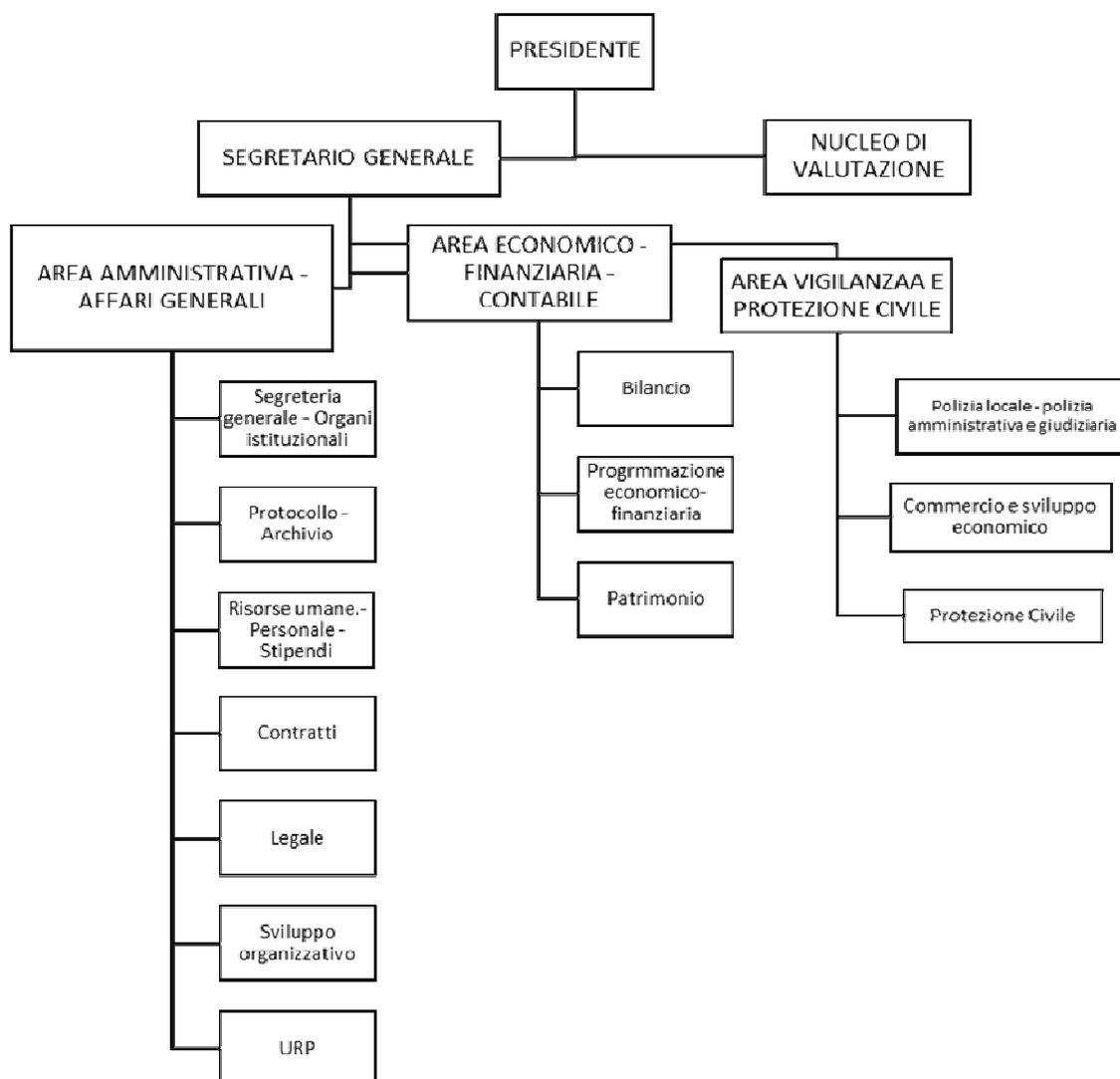
L'Unione Terre della Pianura esercita in forma associata alcune funzioni ed alcuni servizi (polizia locale, polizia amministrativa e commercio, protezione civile, centrale unica di committenza), al fine della loro ottimizzazione secondo principi di efficacia e di efficienza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento dell'Unione Terre della Pianura può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito all'indirizzo <http://www.comune.savigliano.cn.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=616&idArea=8882&idCat=23020&ID=23020&TipoElemento=categoria>

Seguono i dati di accessibilità

Nome amministrazione	Unione dei Comuni 'Terre della Pianura'
Codice IPA	udc_cn
Tipologia	Unioni di Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Indirizzo PEC	protgenerale@pec.comune.savigliano.cn.it(link sends e-mail)
Sito web	http://www.comune.savigliano.cn.it
Regione	Piemonte
Provincia	CN

1.2 Organigramma dell'Unione Terre della Pianura



Con Delibera Giunta Unione n. 14 del 13.07.2021 è stato approvato il nuovo Organigramma dell'Unione Terre della Pianura

Con Decreti del Presidente dell'Unione n. 4,5,6 del 30.07.2021 sono state attribuite le posizioni organizzative delle :

- Area Amministrativa e Affari generali
- Area Economico – finanziaria e contabile
- Area Vigilanza e Protezione Civile

Per il periodo dal 01.08.2021 al 31.12.2022

1.2 FUNZIONI TRASFERITE

SERVIZI DELL'ENTE			RESPONSABILI COMPETENTI	
SERVIZI ESTERNI	ECONOMIA	SVILUPPO ECONOMICO	MARTINI ROCCO Comandante Polizia Locale	
		COMMERCIO		
	SICUREZZA	POLIZIA LOCALE E POLIZIA AMMINISTRATIVA		
PROTEZIONE CIVILE				
SERVIZI INTERNI	RELAZIONI CON IL PUBBLICO	ACCOGLIENZA E URP		BACCHETTA CARMELO MARIO Segretario Generale
	AFFARI GENERALI	TRASPARENZA		
		SUPPORTO AGLI ORGANI ISTITUZIONALI		
		SEGRETERIA GENERALE		
		PROTOCOLLO		
		ARCHIVIO		
		CONTRATTI		
		RILEVAZIONI E NOTIFICHE		
	CAPITALE UMANO	SELEZIONE E INSERIMENTO		
		TRATTAMENTO GIURIDICO		
		UFFICIO STIPENDI		
		SVILUPPO RISORSE UMANE		
		RELAZIONI SINDACALI		
		SVILUPPO ORGANIZZATIVO		
	SISTEMI INFORMATIVI			
	SICUREZZA SUL LAVORO	SICUREZZA SUL LAVORO		
		BENESSERE ORGANIZZATIVO		
LEGALE				
SEGRETARIO GENERALE				
ECONOMIA E FINANZA	RAGIONERIA	PANCANI Marco		
	ECONOMATO			
	TRIBUTI, PUBBLICITÀ, AFFISSIONI			
	PATRIMONIO			

2. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Responsabili di Settore gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta dell'Unione Terre della Pianura ha approvato il PEG ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi.

2.1 Media raggiungimento obiettivi per unità organizzativa

Più in dettaglio, la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, e quindi di ciascuna unità Area, è stata del 100 % come rappresentato nello schema riepilogativo dei Settori di seguito riportato:

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER AREA	
Segretario Generale	100%
Area Polizia Locale e Protezione Civile	100 %
MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE	100%

Per quanto attiene alla Performance dei TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE la quale è stata misurata e valutata con riferimento al conseguimento degli obiettivi assegnati dal Piano della Performance al Settore e con riferimento al complesso dei comportamenti professionali e competenze manageriali, si delinea la seguente sintesi:

	<u>MEDIA GESTIONE OBIETTIVI ASSEGNATI DAL PIANO DELLA</u>	<u>MEDIA VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI PROFESSIONALI E COMPETENZE MANAGERIALI (50%)</u>	<u>MEDIA COMPLESSIVA</u>
--	---	--	------------------------------

	<u>PERFORMANCE (50%)</u>		
TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE 3 Aree	100 %	96 %	98 %

Per quanto attiene alla Performance del PERSONALE DIPENDENTE

Infine, in ordine alla valutazione della performance dei dipendenti, la quale è stata misurata e valutata con riferimento al conseguimento degli obiettivi da parte di ciascun soggetto e alle competenze mostrate si delinea la seguente sintesi :

N. 1 Area di Polizia e Protezione Civile

	Valutazione e compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70
Area di Polizia Locale e Protezione Civile	18	1				
TOTALE	18	1				

2.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio consolidato ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un livello alto di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi in termini di efficienza ed economicità

La capacità di raggiungimento di un alto standard di risultati è strettamente collegata con una consolidata prassi organizzativa di controllo delle procedure, con contestuale attenzione alla crescita professionale del personale, operata in primo luogo dalla componente manageriale dei Responsabili dei Settori.

L'attività di valutazione del personale ha comunque dimostrato una forte capacità dei Responsabili di Area rispondere in modo efficace alla programmazione predisposta dagli organi politici e di realizzare al meglio gli obiettivi assegnati. Per questo le valutazioni :

- del personale apicale si sono attestate su una media del 98%
- per il restante personale dipendente si sono attestate su una media del 98%

In conclusione suddetti dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Unione Terre della Pianura un elevato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

Savigliano, 26.06.2023

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Carmelo Mario BACCHETTA
(f.to digitalmente ex Dlgs. 82/2005)