

**Unione Terre della Pianura**  
**tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e**  
**Savigliano**

**PIANO PERFORMANCE 2017/PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2017**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DELL'UNIONE DEI COMUNI "TERRE DELLA  
PIANURA" ANNO 2017 "**

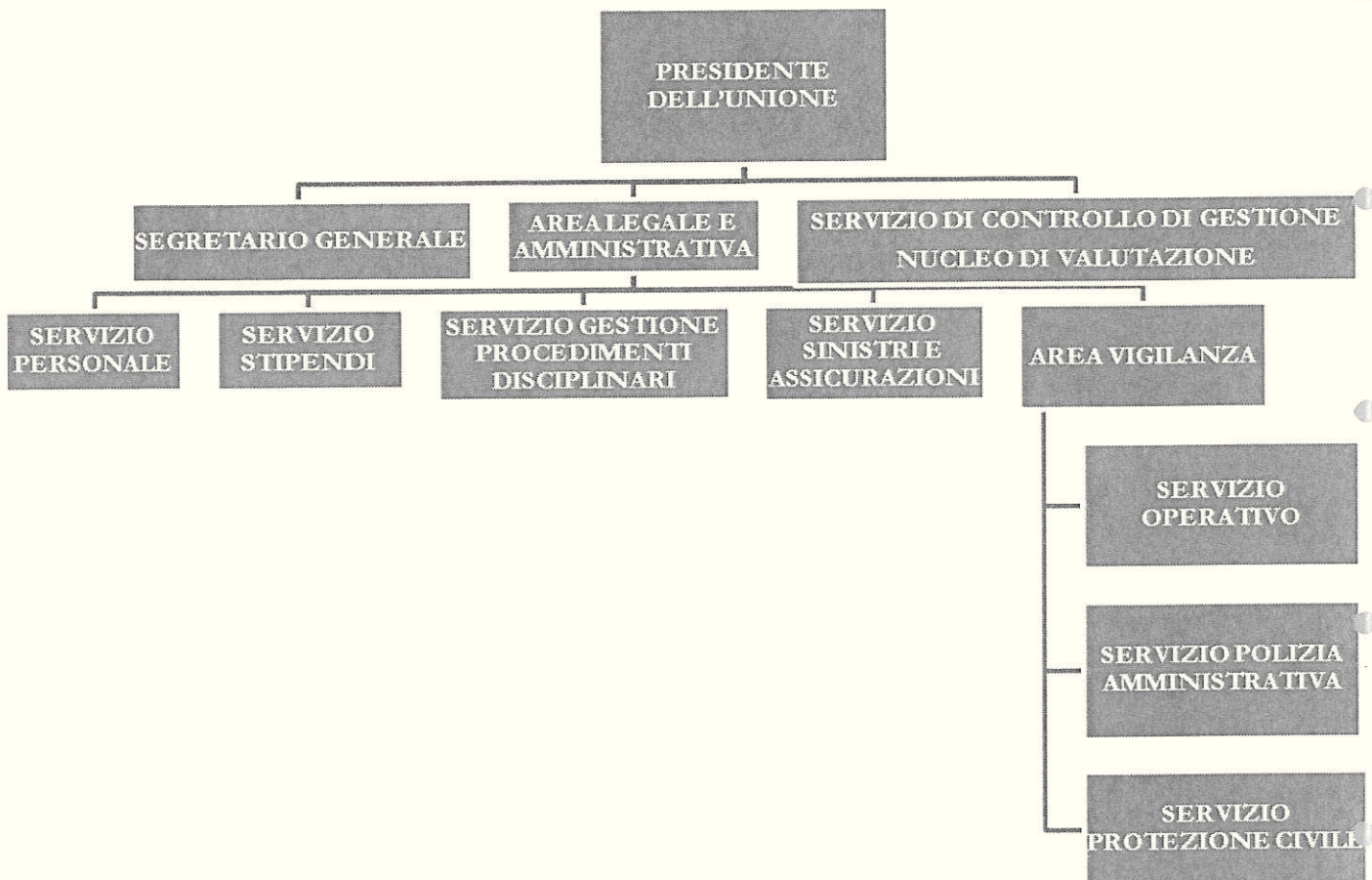
**1. Premessa**

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.

L'Unione dei Comuni "Terre della pianura" rappresenta i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per Settore. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione.

Dagli stati finali prodotti dai Responsabili dei settori si evince chiaramente che gli obiettivi contenuti nel Piano risultano raggiunti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche a ciascuno assegnate.

## 2. ORGANIGRAMMA



## 3. SCHEDE RIASSUNTIVE OBIETTIVI DI PERFORMANCE

A seguire vengono riportate le schede riassuntive degli obiettivi di performance individuati con il Piano della Performance/Peg per l'anno 2017 e rispetto ai quali l'Organismo di valutazione ha effettuato la valutazione di raggiungimento finale :



**Unione Terre della Pianura**  
tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano

# PIANO DELLA PERFORMANCE

ANNO 2017

SCHEDE OBIETTIVI

Settore

SECRETARIO GENERALE

OBIETTIVO a.

Adempimenti relativi all'Anticorruzione	Peso Obiettivo 20
---	-------------------

Risultato atteso:

Migliorare il precedente-ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	30%	30%	20%	20%	100%

Indicatori correlati all'obiettivo

	Valore obiettivo	
1. Studio e redazione Piano anticorruzione	50%	
2. Predisposizione interventi formativi, implementazione sistema controlli atti	30%	
3. Controlli e direttive in materia	20%	
4. Studio Protocolli di Legalità		

Risorse correlate all'obiettivo

	Importo previsto	Importo al	Capitoli di riferimento / note
Impiegate			
Generate			

Ricadute operative

Previste	Situazione al
Prevenzione della corruzione, gestione del rischio, diffusione della cultura della non corruzione	

Ricadute finanziarie

Previste	Situazione al

Servizi coinvolti:

Area Vigilanza

Note

Settore

SECRETARIO GENERALE

**OBIETTIVO b.**

Redazione del Piano della Trasparenza, Aggiornamento della Sezione del sito web istituzionale

Peso Obiettivo 20

Risultato atteso:

*Puntuale adempimento degli adempimenti previsti dalle disposizioni nazionali e interne*

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	30%	30%	20%	20%	100%

Indicatori correlati all'obiettivo

	Valore obiettivo	Valore rilevato al
1. Studio normativa e redazione del Piano Trasparenza 2017/2019 Collegamento con il Piano Anticorruzione	50%	
2. Controllo della corretta pubblicazione dei dati sul sito web istituzionale	20%	
3. Controllo sugli atti di gara ai fini del rispetto del principio della Trasparenza/Anticorruzione/Legalità	30%	

Risorse correlate all'obiettivo

	Importo previsto	Importo al	Capitoli di riferimento / note
Impiegate			
Generate			

Ricadute operative

Previste	Situazione al
<i>Diffusione cultura della Trasparenza come metodo organizzativo Anticorruzione.</i>	

Ricadute finanziarie

Previste	Situazione al

Servizi coinvolti:

Area Vigilanza

Note

Settore

SEGRETARIO GENERALE

**OBIETTIVO c.**

<i>Gestione del Ciclo della Performance</i>	<i>Peso Obiettivo 20</i>
---	--------------------------

Risultato atteso:

*Coordinamento del ciclo della Performance con il Piano anticorruzione e il Piano Trasparenza. Innalzamento del livello di performance della struttura burocratica*

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	30%	20%	20%	30%	100%

Indicatori correlati all'obiettivo

	Valore obiettivo	Valore rilevato al
1. Redazione del Piano della Performance sulla base delle regole contenute nel Piano per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza	30%	
2. controllo degli obiettivi di piano e verifica del loro avanzamento e della loro efficacia	30%	
3. Verifica dei risultati finali	40%	

Risorse correlate all'obiettivo

	Importo previsto	Importo al	Capitoli di riferimento / note
Impiegate			
Generate			

Ricadute operative

<p>Previste</p> <p><i>L'obiettivo si pone il risultato di far crescere il livello di performance dell'intera struttura burocratica mediante un attento controllo sull'assegnazione degli obiettivi e dei loro indicatori di risultato, una puntuale verifica del raggiungimento degli stessi e un corretto rapporto con la premialità individuale</i></p>	<p>Situazione al</p>
---	----------------------

Ricadute finanziarie

<p>Previste</p>	<p>Situazione al</p>
-----------------	----------------------

Servizi coinvolti:

*Area Vigilanza*

Note

Settore

SEGRETARIO GENERALE

OBIETTIVO d.

Gestione del personale /Miglioramento controllo di gestione	Peso Obiettivo 30
---	-------------------

Risultato atteso:

Gestione delle risorse umane senza maggiorazione degli oneri di spesa non previsti per legge o per contratti nazionali.

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	25%	25%	25%	25%	100%

Indicatori correlati all'obiettivo

	Valore obiettivo	Valore rilevato al
1. Verifica del Piano delle assunzioni e delle procedure assunzionali di qualunque tipologia	30%	
2. Analisi delle richieste dei Settori e modifica dell'assetto organizzativo	40%	
3. Gestione della contrattazione decentrata e sua applicazione	30%	

Risorse correlate all'obiettivo

	Importo previsto	Importo al	Capitoli di riferimento / note
Impiegate			
Generate			

Ricadute operative

Previste

Si prevede una costante analisi dei fabbisogni di personale, delle spese relative, una corretta gestione dello strumento della contrattazione decentrata e il miglioramento del sistema dei controlli.

Situazione al

Ricadute finanziarie

Previste

Situazione al

Servizi coinvolti:

Area Vigilanza

Note

## PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - DECLINAZIONE OBIETTIVI 2017

## PIANO SETTORIALE DELLA PERFORMANCE 2017

OBIETTIVO STRATEGICO A)	MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA GENERALE (URBANA E STRADALE)
SVILUPPO TEMPORALE	2017 - 2019
SVILUPPO OPERATIVO 2017	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.
OBIETTIVO OPERATIVO 2017	Azioni di monitoraggio, prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi

## Risultato atteso:

Raggiungimento dell'obiettivo operativo 2017

## Tempistica di realizzazione dell'obiettivo operativo (2017)

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	25%	25%	25%	25%	100%

## Indicatori correlati all'obiettivo operativo 2017

1. Posti di controllo stradale	non inferiori a:	75
2. Servizi di prevenzione generale e di sicurezza urbana	non inferiori a:	90
3. Sanzioni amministrative in materia di disciplina della circolazione stradale	non inferiori a:	6000

## Risorse correlate all'obiettivo operativo 2017

	Importo previsto	Capitoli di riferimento / note
Impiegate	€ 65.000,00	1300.0 - 1310.0 - 1320.0 - 1420.0 - 1440.0
Generate	€ 530.000,00	520.0

## Ricadute operative (2017)

## Previste

Miglioramento della sicurezza urbana e stradale, nonché controllo del territorio

## Ricadute finanziarie (2017)

## Previste

Proventi delle sanzioni amministrative accertate

## Servizi coinvolti:

Polizia Locale e Protezione Civile

## Note

Peso: 60



## PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - DECLINAZIONE OBIETTIVI 2017

## PIANO SETTORIALE DELLA PERFORMANCE 2017

OBIETTIVO STRATEGICO B)	MIGLIORAMENTO DELLA TUTELA DEL TERRITORIO
-------------------------	---

SVILUPPO TEMPORALE	2017 - 2019
--------------------	-------------

SVILUPPO OPERATIVO 2017	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.
-------------------------	---

OBIETTIVO OPERATIVO 2017	Attività di salvaguardia ambientale ed ecologica, nonché azioni di tutela del territorio sotto il profilo urbanistico-edilizio, idrogeologico, ecc..
--------------------------	--

## Risultato atteso:

Raggiungimento dell'obiettivo operativo 2017
--

## Tempistica di realizzazione dell'obiettivo operativo (2017)

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	25%	25%	25%	25%	100%

## Indicatori correlati all'obiettivo operativo 2017

1. Servizi ed interventi di polizia ambientale ed ecologica	non inferiori a:	85
2. Verifiche ispettive in materia di polizia edilizia ed annonaria	non inferiori a:	25
3. Sanzioni amministrative in materia di tutela del territorio	non inferiori a:	20

## Risorse correlate all'obiettivo operativo 2017

	Importo previsto	Capitoli di riferimento / note
Impiegate	€ 50.000,00	1300.0 - 1310.0 - 1320.0 - 1420.0 - 1440.0
Generate	€ 4.000,00	500.0

## Ricadute operative (2017)

## Previste

Miglioramento della tutela del territorio e dell'ecosistema
---

## Ricadute finanziarie (2017)

## Previste

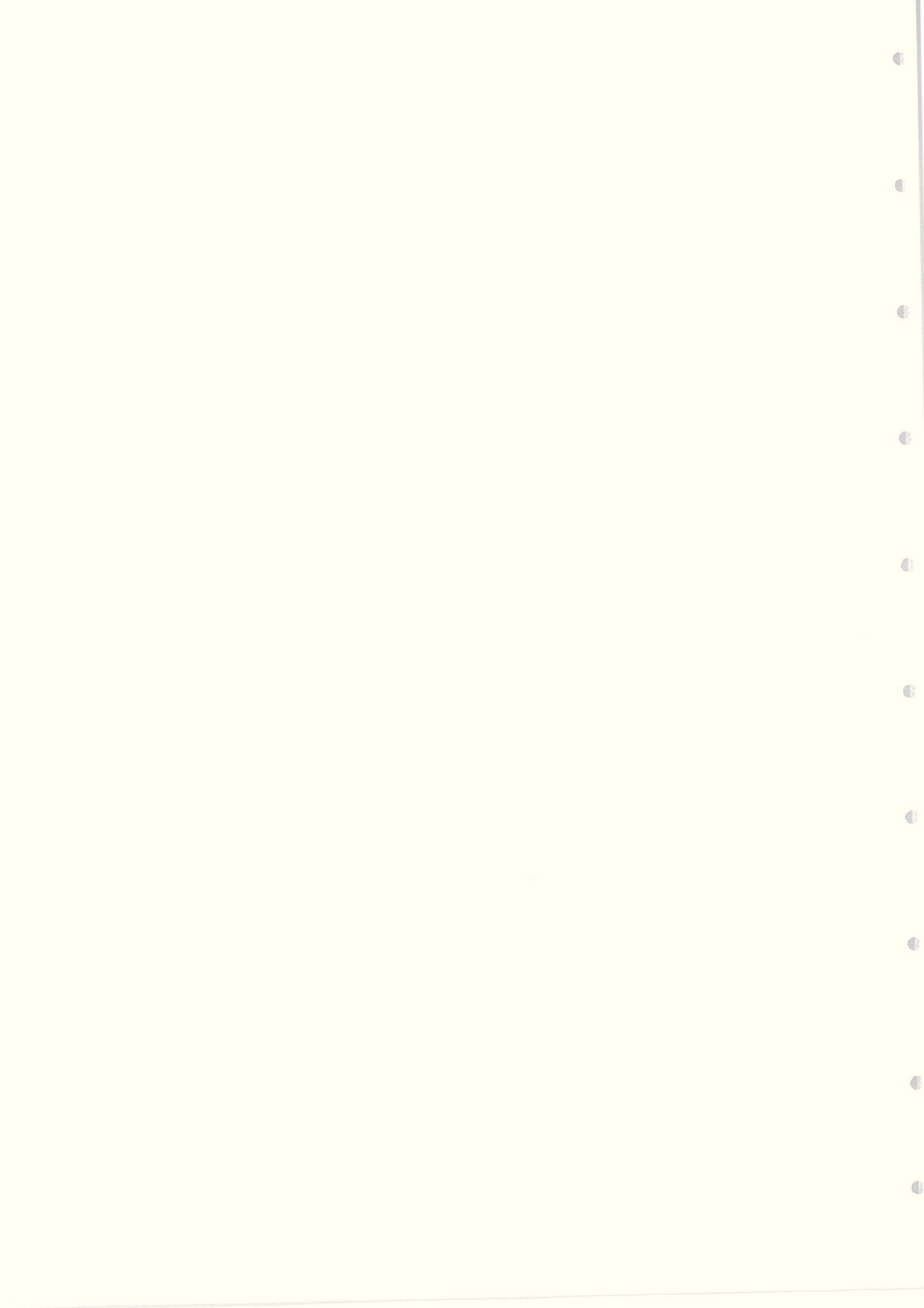
Proventi delle violazioni amministrative accertate
--

## Servizi coinvolti:

Polizia Locale e Protezione Civile
------------------------------------

## Note

Peso: 40
----------



Prot. ....

Al Segretario Generale  
Dr. Carmelo Mario Bacchetta

S E D E

**OGGETTO : Piano Settoriale della Performance 2017.**  
**Progetti strumentali - Report finale.**

La presente ha lo scopo di relazionare al Segretario Generale e l'Organismo di Valutazione, in ordine ai risultati conseguiti attraverso il Piano della Performance 2017.

Va premesso che i **macro-obiettivi** assegnati all'Area Vigilanza e Protezione Civile dal Piano della Performance 2017, approvato con deliberazione 23/05/2017, n. 10 della Giunta dell'Unione, erano i seguenti:

**A) MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA GENERALE (URBANA E STRADALE)**

*Attività di vigilanza e controllo del territorio, con particolare riferimento alla prevenzione ed al contrasto degli illeciti in materia di sicurezza urbana, stradale ed ambientale, senza tralasciare la prevenzione di fenomeni corruttivi (peso 60/100).*

**B) MIGLIORAMENTO DELLA TUTELA DEL TERRITORIO**

*Attività di salvaguardia ambientale ed ecologica, nonché azioni di tutela del territorio sotto il profilo urbanistico, edilizio, idrogeologico etc. (peso 40/100).*

Al fine di realizzare il **collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, in particolare per i ruoli di direzione e responsabilità**, il raggiungimento di tali macro-obiettivi doveva essere conseguito attraverso l'attività ordinaria ed attraverso l'esecuzione dei seguenti **progetti strumentali**:

- 1) Progetto pluriennale collettivo di potenziamento dei servizi in fascia serale e/o notturna nei mesi estivi, per un costo di Euro 12199,00 e 18 unità partecipanti su 20, compreso il responsabile di progetto;
- 2) Progetto pluriennale collettivo di potenziamento delle attività di tutela della incolumità pubblica e della sicurezza urbana, per un costo di Euro 10.500 e 16 unità partecipanti su 20, compreso il responsabile di progetto;
- 3) Progetto pluriennale collettivo finalizzato all'incremento della copertura oraria del servizio all'utenza, per un costo di Euro 17.960 e 19 unità partecipanti su 20, compreso il responsabile di progetto;
- 4) Progetto pluriennale potenziamento operativo delle Sezioni Territoriali di Monasterolo di Savigliano e di Marene per un costo di Euro 3.900,00 e 5 unità partecipanti su 20, partecipanti compreso il responsabile di progetto;
- 5) Progetto pluriennale potenziamento operativo della Sezione Territoriale di Marene per un costo di Euro 4.000,00 e 7 unità partecipanti su 20, compreso il responsabile di progetto;
- 6) Progetto per il miglioramento della trasparenza amministrativa e contrasto della corruzione, per un costo di Euro 1.000 e 3 unità partecipanti su 20, compreso il responsabile di progetto;
- 7) Progetto rafforzamento controllo pulizia e manutenzione fossi irrigui, per un costo di Euro 2.700,00 e 5 unità partecipanti su 20, compreso il responsabile di progetto;
- 8) Progetto finalizzato al potenziamento servizio di controllo circolazione velocipedi nel centro cittadino, per un costo di Euro 2.800,00 e 4 unità partecipanti su 20, compreso il responsabile di progetto.

Ai predetti progetti, così come per ciascuno più sopra indicato, ha partecipato **un'aliquota limitata di personale** e sono stati finanziati con una quota parte del salario accessorio.

In ordine alla realizzazione dei predetti progetti, lo scrivente in collaborazione con i responsabili di ogni singolo progetto, ha provveduto – nell'arco temporale considerato – ad un **costante monitoraggio dell'andamento delle attività**, al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi prestabiliti.

Al 31 dicembre 2017 è stata eseguita un'ultima verifica e stilato il **report finale** sia dei macro-obiettivi, meglio sintetizzato attraverso le **schede** allegate, sia di ciascuno dei progetti strumentali che sono stati invece oggetto di dettagliate **relazioni finali**, anch'esse allegate alla presente.

Lo scrivente ha in particolare provveduto alla misurazione/valutazione della prestazione individuale del personale dipendente, **differenziando i giudizi sui diversi dipendenti** attraverso l'utilizzazione dei seguenti indici:

- ✓ **raggiungimento degli obiettivi** di gruppo e/o individuali, legati agli obiettivi dell'unità organizzativa nella quale si collocano le persone oggetto di valutazione, alle competenze richieste e dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi richiesti e posti in atto;
- ✓ **qualità del contributo individuale** assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

All'esito della verifica finale, si dà pertanto atto che il Piano settoriale della Performance 2017 ha consentito di realizzare:

- ✓ **l'individuazione di un numero limitato di obiettivi individuali**, prioritari e coerenti con la posizione occupata dal dirigente/apicale, chiaramente collegati all'attuazione dei progetti prioritari dell'Amministrazione, con specifico riferimento al periodo annuale di valutazione;
- ✓ **il collegamento tra performance organizzativa e performance individuale**, in particolare per il ruolo di direzione dello scrivente e di responsabilità degli ufficiali di polizia locale coinvolti;
- ✓ **la valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa**, in quanto coerente con la medesima;
- ✓ **l'adeguamento dei comportamenti e delle competenze alle mutevoli condizioni organizzative e gestionali** interne ed esterne all'amministrazione.

Si allegano alla presente relazione:

- a) **le schede dei macro-obiettivi 2017 a suo tempo approvati nel Piano della Performance;**
- b) **le relazioni finali dettagliate di ciascun progetto strumentale (individuale o collettivo) finanziato con il salario accessorio 2017.**

Distinti saluti.

Savigliano, 27/02/2018

Il Responsabile di Area  
Comandante Polizia Locale  
Rocco Martini



Unione Terre della Pianura  
tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e  
Savigliano

ORGANISMO DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 1 DEL 02/05/2018

il giorno 02 del mese di MAGGIO anno 2018 si è riunito l'Organismo di Valutazione così costituito :

- Dott. Stefano Barera, componente esperto, esterno
- Dott. Carmelo Mario Bacchetta, componente interno Segretario Comunale

1° Fase – VERIFICA CONSEGUIMENTO OBIETTIVI ASSEGNATI DAL PIANO DELLA PERFORMANCE

L'Organismo di valutazione procede all'accertamento degli esiti degli obiettivi assegnati ai diversi settori, prendendo atto delle schede di valutazione e relative relazioni presentate dai Responsabili di Settore, costituenti il primo 50 % del peso complessivo, verificando quanto segue

SETTORE	OBIETTIVI	
	ob. A	ob. B
Area Vigilanza e Protezione Civile	100%	100%

2° FASE – VALUTAZIONE COMPORAMENTI MANAGERIALI E PROFESSIONALI

L'Organismo di valutazione procede quindi alla valutazione dei comportamenti manageriali e professionali dei Responsabili di Settore, compilando le relative schede di valutazione, allegate al presente verbale

3° FASE – VALUTAZIONE COMPLESSIVA

L'Organismo di valutazione procede quindi alla valutazione complessiva dando atto delle risultanze rappresentate dalla somma della prima percentuale (50%) inerente il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano della Performance e della seconda percentuale (50%), inerente i valori dei comportamenti manageriali e professionali dei Responsabili di Settore.


4° FASE – CONCLUSIONI

L'Organismo di valutazione rimette i risultati del proprio lavoro agli uffici competenti per l'erogazione delle relative competenze retributive.

Il presente verbale viene chiuso alle ore 17.30

Dott. Stefano BARERA, componente esterno esperto

Dott. Carmelo Mario BACCHETTA, Segretario Generale

 IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Dott. Carmelo Mario BACCHETTA

#### 4. ESITO DELLA VALUTAZIONE

Il giorno 2 maggio del 2018 si è riunito presso l'ufficio del Segretario Generale l'Organismo di Valutazione, composto :

- dott. Stefano Barera, componente esperto esterno, in qualità di membro dell'Organismo di Valutazione
  - dott. Carmelo Mario Bacchetta, Segretario Generale, in qualità di membro ai sensi dell'art. 60, comma 3 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi
- L'Organismo di valutazione ha proceduto all'accertamento degli esiti degli obiettivi assegnati, prendendo atto delle schede di valutazione, costituenti il primo 50 % del peso complessivo. L'Organismo di valutazione ha proceduto quindi alla valutazione dei comportamenti manageriali e professionali, compilando le relative schede di valutazione. L'Organismo di valutazione ha proceduto quindi alla valutazione complessiva dando atto delle risultanze rappresentate dalla somma della prima percentuale (50%) inerente il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano della Performance e della seconda percentuale (50%), inerente i valori dei comportamenti manageriali e professionali.

L'esito è stato decisamente positivo, facendo riscontrare un risultato vicino al 100% di performance organizzativa.

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 e degli Uffici di staff - singolarmente e collettivamente.

Non si possono tacere gli elementi negativi che incidono sul benessere organizzativo del personale dipendente:

- l'aumento dei carichi di lavoro a fronte di una dotazione organica numericamente inferiore ad i rapporti tra popolazione residente/dipendenti in servizio
- cessazione di due unità nel corso dell'anno 2017, non sostituite
- CCNL enti locali approvato in fase definitiva solo in data 21.05.2018, limitato al biennio 2016 -2018 bloccato di fatto da oltre sette anni
- limitate risorse nel nuovo CCNL per il finanziamento degli istituti del trattamento accessorio

L'attività di valutazione del personale ha comunque dimostrato una forte capacità del Responsabile del Settore di 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 sono state comprese in una fascia tra i 95 e i 100 punti,
- per il restante personale dipendente sono state comprese in una fascia tra i 95 e i 100 punti

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

#### 5. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2017

In data 25.05.2018 alle ore 15.00 si è riunito presso l'ufficio del Segretario Generale l'Organismo di Valutazione il quale ha preso in esame la presente Relazione sulla Performance - Anno 2017 , tenendo conto dei risultati emersi dalle valutazioni sia del Responsabile del Settore, sia dei dipendenti.

Nell'analisi l'Organismo di Valutazione ha tenuto conto degli elementi emersi dall'analisi :

- del Piano delle Performance
- del funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Sulla base della documentazione analizzata, l'Organismo di Valutazione ha VALIDATO la presente Relazione sulla Performance – Anno 2017.

#### IL SEGRETARIO DELL'UNIONE

VISTI:

- il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione
- la Relazione finale sul piano della performance 2017, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 , validata dall'Organismo di Valutazione
- l'art. 4, comma 2 lettera f) del richiamato D.Lgs. 150/2000 che prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo

#### TRASMETTE

la Relazione finale sul piano della performance 2017, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 , validata dall'Organismo di Valutazione per la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo dell'Unione

Savigliano, 25 maggio 2018

IL SEGRETARIO DELL'UNIONE  
Il Responsabile del Servizio Finanziario  
Dott. Carmelo Mario BACCHETTA



~~IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO~~  
Dott. Carmelo Mario BACCHETTA

