



Unione Terre della Pianura

tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano

Relazione sulla Performance

Anno 2018

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 2018
- 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.

Con Deliberazione n. 2 del 20.01.2018 il Consiglio dell'Unione ha approvato il Bilancio di previsione 2018-2020

Nel mese di gennaio 2018 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 della Performance 2018 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

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:

- Prevenzione della corruzione: ogni dipendente e collaboratore dell'Unione deve collaborare fattivamente e lealmente, ognuno per quanto di propria competenza, con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione, nominato con Decreto del Presidente dell'Unione n. 27 del 30.11.2017, per l'attuazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza – Triennio 2018-2020, adottato con Delibera di Giunta dell'Unione n. 1 del 20.01.2018, pubblicato dal 22.01.2018 al 29.01.2018 e approvato definitivamente con Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 7 del 31.01.2018.
- 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, approvati con Delibera della Giunta dell'Unione n. 9 del 28.03.2018 unitamente ai rispettivi indicatori di performance e al Piano Esecutivo di Gestione

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2018, 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.

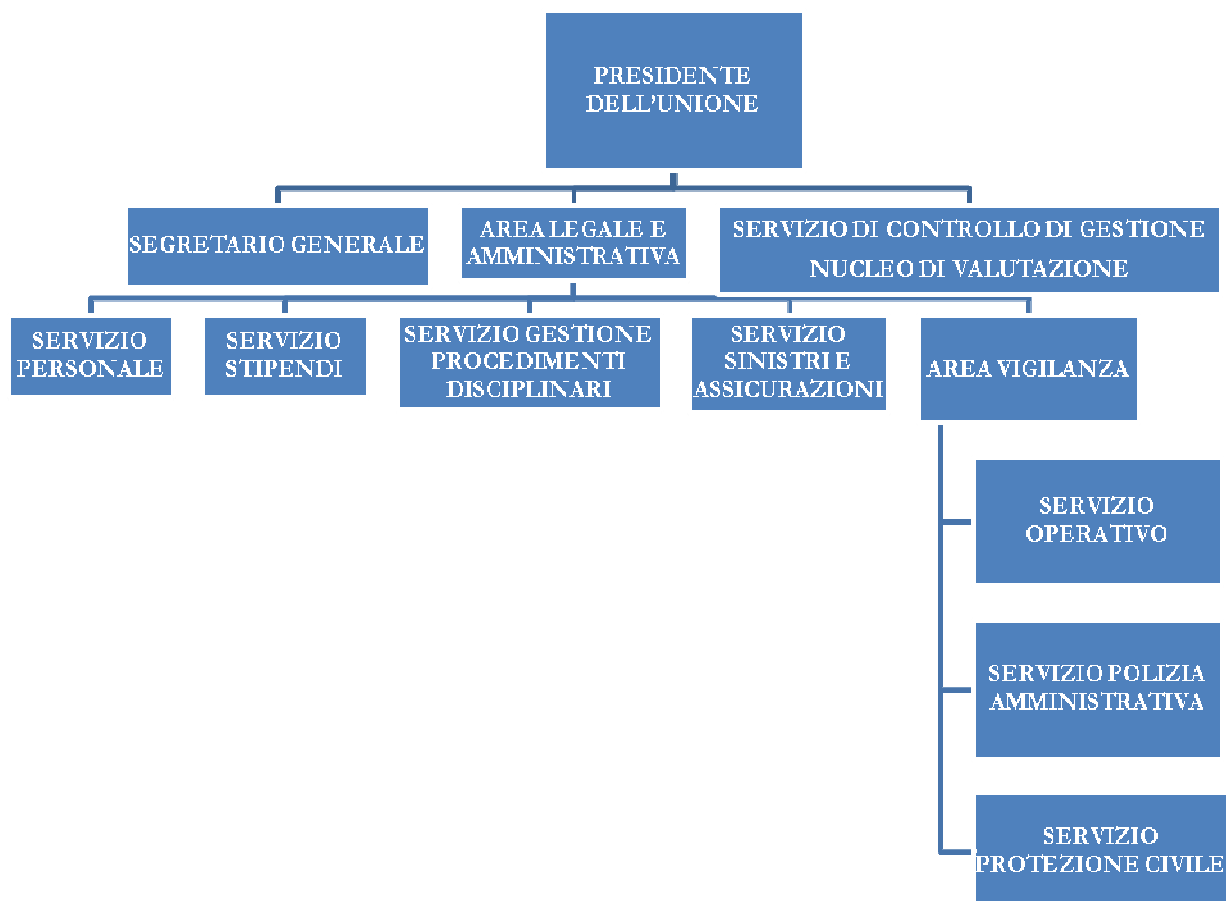
Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento dell'Unione Terre della Pianura può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito all'indirizzo <http://www.comune.savigliano.cn.it/servizi/Menu/dinamica.aspx?idSezione=616&idArea=8882&idCat=23020&ID=23020&TipoElemento=categoria>

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



1.3 Funzioni trasferite all'Unione Terre della Pianura

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

		BENESSERE ORGANIZZATIVO	
	LEGALE		
	SEGRETARIO GENERALE		

I dipendenti totali alla data del 31.12.2018 sono 20, così suddivisi per categoria, posizione e profilo professionale:

- 1 Commissario :Cat.D , pos. Ec. D4
- 4 Vice Commissario :
 - Cat. D, Pos. Ec. D4
 - Cat. D, Pos. Ec. D3
 - Cat. D, Pos. Ec. D2
 - Cat. D., Pos. Ec. D1
- Ispettore :
 - 3 Cat. C, Pos. Ec. C5
 - 6 Cat. C, Pos. Ec. C4
 - 3 Cat. C, Pos. Ec. C3
 - 1 Cat. C, Pos. Ec. C2
- 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, Cat. D., Pos. Ec. D3
- 1 collaboratore amministrativo, Cat. B, Pos. Ec. B6

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, con deliberazione n. 9 del 28.03.2018, 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</u> <u>GESTIONE OBIETTIVI</u> <u>ASSEGNATI DAL</u> <u>PIANO DELLA</u> <u>PERFORMANCE (50%)</u>	<u>MEDIA VALUTAZIONE DEI</u> <u>COMPORAMENTI PROFESSIONALI E</u> <u>COMPETENZE MANAGERIALI (50%)</u>	<u>MEDIA</u> <u>COMPLESSIVA</u>
TITOLARI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2 Aree	100 %	98%	99%

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 e compresa tra 94 e 90	Valutazione e compresa tra 89 e 85	Valutazione e compresa tra 84 e 80	Valutazione e compresa tra 79 e 70	Valutazione e inferiore a 70	Media valutazione
Area di Polizia Locale e Protezione e Civile	19						97,80
TOTALE	19						97,80

2.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicitàDalla 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

3 . MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n° 1 del 17.01.2019 è stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza 2019-2021; il medesimo è stato pubblicato al fine di acquisire eventuali osservazioni, memorie, proposte da parte degli stakeholder dal 18.01.2019 al 28.01.2019 e definitivamente approvato con D.G.C. n. 2 del 29.01.2019. Il PTPC 2019-2021 è stato successivamente pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

L'amministrazione ha individuato il Segretario Generale quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza)

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il Segretario Generale in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

1. Anticorruzione: adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2018 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti
2. Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2018 richieste dall'ANAC.
3. Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

4. ESITO DELLA VALUTAZIONE

Il giorno 12 aprile del 2019, alle ore 15.00 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 in forza di Decreto Sindacale n. 48/2017

- 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 ai diversi settori, prendendo atto delle schede di valutazione e relative relazioni presentate dai Responsabili di Settore, costituenti il primo 50 % del peso complessivo. L'Organismo di valutazione ha proceduto quindi alla valutazione dei comportamenti manageriali e professionali dei Responsabili di Settore, 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 dei Responsabili di Settore.

L'esito è stato decisamente positivo, facendo riscontrare un risultato del 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 ,
- 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 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 99%
- per il restante personale dipendente si sono attestate su una media del 97,80%

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.

5. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2018

In data 12 aprile alle ore 17.00 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 2018 , tenendo

conto dei risultati emersi dalle valutazioni dei Responsabili di Area, sia dei dipendenti dell'Area di Polizia e Protezione Civile

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 2018

IL SEGRETARIO GENERALE

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 2018, 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 Terre della Pianura

Savigliano, 18.06.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Carmelo Mario BACCHETTA
(f.to digitalmente)