



Unione Terre della Pianura

tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e
Savigliano

PIANO DELLA PERFORMANCE

ANNO 2020

Performance

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita". Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita. L'ampiezza della performance fa riferimento alla sua estensione "orizzontale" in termini di *input/processo/output/outcome*; la profondità del concetto di performance riguarda il suo sviluppo "verticale": livello individuale; livello organizzativo; livello di programma o politica pubblica.

Performance organizzativa Esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Performance individuale Esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Obiettivo Strategico È la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo. sono contenuti all'interno delle aree strategiche del Piano

Obiettivo Operativo Gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo. gli obiettivi operativi riguardano le attività di programmazione di breve periodo.

Il Piano della performance è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il Piano individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano realizza una previsione dettagliata degli obiettivi operativi e strategici da conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'Unione dei Comuni "Terre della Pianura" si è proposta di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

Gli obiettivi presentano queste caratteristiche:

- Sono specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- Sono tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- Sono riferibili all'anno corrente 2020
- Sono confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente;
- Sono correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il Ciclo di gestione della performance traduce la programmazione in obiettivi e prassi concrete ponendosi quale metodologia operativa la cui finalità è garantire ad una organizzazione produttiva un sistema che, attraverso strumenti e leve gestionali, fornisce ai soggetti interni ed esterni all'organizzazione, informazioni operative sui modi e sugli effetti relativi all'utilizzo di risorse pubbliche e di funzioni amministrative;

Adottare il Piano della performance significa anche e soprattutto passare da una prospettiva economico-finanziaria dei risultati a una prospettiva degli utenti, che si concentra sulla misurazione dell'efficacia delle azioni intraprese e del grado di soddisfazione degli utenti. Su questa base è più facile individuare le funzioni" dei servizi erogati dall'Ente:

- ai servizi sociali compete la promozione dell'agio dei cittadini, perseguita attraverso la rimozione degli ostacoli al benessere della comunità;
- i servizi culturali e sportivi contribuiscono a fornire ai cittadini strumenti di crescita culturale, sociale e relazionale;
- i servizi tecnici aumentano e migliorano la qualità dell'ambiente in cui il cittadino si muove;
- i servizi economico-finanziari promuovono lo sviluppo socio-economico del territorio e migliorano l'autonomia finanziaria dell'Ente;
- i servizi amministrativi garantiscono al cittadino l'informazione, l'acquisizione di documenti, la legalità dell'azione dell'Ente.

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Unione dei Comuni "Terre della Pianura". Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

Dal 2016 il ciclo di programmazione disciplinato dal D.Lgs. 118/2011 entra in vigore in pieno regime.

Le innovazioni al sistema di contabilità sono introdotte dal decreto legislativo n. 118 del 23 giugno 2011 "Disposizioni in materia di armonizzazione contabile e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro enti, a norma degli artt. 1 e 2 della legge delega sul federalismo fiscale (L. 42/2009), così come successivamente modificato e integrato dal D.Lgs. n. 126/2014. Dunque, la nuova formulazione dell'art. 170 del TUEL, introdotta dal D.Lgs. n. 126/2014 e il principio contabile applicato della programmazione, Allegato n. 4/1 del D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm., modificano il precedente sistema di documenti di bilancio ed introducono due elementi rilevanti ai fini della presente analisi:

a) l'unificazione a livello di pubblica amministrazione dei vari documenti costituenti la programmazione ed il bilancio;

b) la previsione di un unico documento di programmazione strategica per il quale, pur non prevedendo uno schema obbligatorio, si individua il contenuto minimo obbligatorio con cui presentare le linee strategiche ed operative dell'attività di governo di ogni amministrazione pubblica.

Le regole introdotte, sono dirette a garantire la trasparenza e la comparabilità dei dati di bilancio anche degli enti territoriali e a seguito dell'adozione del nuovo sistema di contabilità a partire dall'esercizio 2016 la programmazione di bilancio è rappresentata nel Documento Unico di Programmazione (DUP) che vede il

suo incipit nel Documento di indirizzi di cui all'art. 46 del TUEL, e che si conclude con un altro documento obbligatorio quale la Relazione di fine mandato, ai sensi del DM 26 aprile 2013.

Il nuovo sistema dei documenti di bilancio si compone come segue:

- il Documento unico di programmazione (DUP);
- lo schema di bilancio che, riferendosi ad un arco della programmazione almeno triennale, comprende le previsioni di competenza e di cassa del primo esercizio del periodo considerato e le previsioni di competenza degli esercizi successivi ed è redatto secondo gli schemi previsti dall'allegato 9 al D.Lgs. n.118/2011, comprensivo dei relativi riepiloghi ed allegati indicati dall'art. 11 del medesimo decreto legislativo;
- la nota integrativa al bilancio finanziario di previsione

La finalità del DUP è riunire in un solo documento, posto a monte del Bilancio di Previsione Finanziario, le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del Bilancio stesso, del PEG e la loro successiva gestione. Il DUP, documento fondamentale e imprescindibile della programmazione locale, non costituisce un allegato del bilancio ma il presupposto indispensabile per l'approvazione dello stesso.

Il DUP rappresenta, pertanto, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa della Provincia e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del 3 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente, anche in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione Europea. La SeO ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento di supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati dalla SeS.

Il DUP rappresenta, quindi, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e, nell'intenzione del legislatore, consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico ed unitario le discontinuità ambientali e organizzative. In quest'ottica esso costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il decreto legislativo 75/2017 - adottato in attuazione dell'art. 17, comma 1, della L. 124/2015, che ha delegato il Governo a intervenire, attraverso uno o più decreti legislativi, sulla disciplina relativa al riordino della disciplina del lavoro pubblico- attua la delega di cui alla lettera r) del comma 1 dell'art. 17, che reca i seguenti principi e criteri direttivi:

1. semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
2. razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
3. sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
4. potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti;
5. riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
6. coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
7. previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione

Sono previsti nuovi effetti conseguenti alle attività di misurazione, valutazione e trasparenza della performance. Infatti, si stabilisce che il rispetto delle disposizioni in materia (segnatamente, degli artt. da 2

a 16 del D. Lgs.150/2009) è non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi legati alla performance (come previsto attualmente), ma rileva anche ai fini (nuovo comma 5 dell'art. 3):

- delle componenti del trattamento retributivo legate alla performance;
- del riconoscimento delle progressioni economiche;
- dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale;
- del conferimento degli incarichi dirigenziali

L'articolo 3, modificando ampiamente l'art. 5 del decreto legislativo n. 150 del 2009, interviene sulla prima fase del ciclo di gestione della performance, relativo alla definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori. L'intervento normativo introduce nel nuovo comma 1 del citato articolo 5 due categorie di obiettivi:

- gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, individuati anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini.
- gli obiettivi specifici di ciascuna amministrazione, individuati nel Piano della performance in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

L'articolo 7 introduce alcune modifiche all'articolo 9 del D. Lgs. n. 150 del 2009, sugli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, stabilendo che:

8. le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale devono essere comunque indicate nel Sistema adottato da ciascuna amministrazione (come già previsto per il personale non dirigenziale dal comma 2);
9. deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

L'articolo 13 introduce un nuovo sistema di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, attraverso la modifica dell'articolo 19 del decreto legislativo n.150 del 2009. In particolare, si prevede che spetti al contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo n.165/20012, stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare la performance (organizzativa e individuale) e fissare i criteri idonei a garantire che alla significativa diversificazione dei giudizi corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Gli articoli 14, 15 e 16 adeguano la disciplina sul bonus annuale delle eccellenze³, sulle progressioni economiche e sulle progressioni di 3 L'articolo 21 del decreto legislativo n.150 del 2009 attualmente prevede che il bonus per le eccellenze venga assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta. Entro il mese di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente. carriera (di cui, rispettivamente, agli articoli 21, 23 e 24, del decreto legislativo n.150/2009) alle modifiche che l'articolo 13 del provvedimento in esame apporta all'articolo 19 del decreto legislativo n.150/2009, in relazione ai nuovi criteri previsti per la differenziazione delle retribuzioni. In particolare, si prevede:

1. che ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse destinate dal contratto collettivo nazionale al merito e al miglioramento della performance, può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza³ (articolo 14);
2. l'abrogazione delle disposizioni (articolo 23, comma 3 e articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n.150 del 2009) che attualmente prevedono che la collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (articolo 15) e di carriera (articolo 16).

Il 21/05/2018 è stato stipulato il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 i cui effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diverse prescrizioni dello stesso contratto.

Il nuovo C.C.N.L. stabilisce due distinti utilizzi delle risorse destinante ai premi correlati alla performance: quella "organizzativa" e quella "individuale". Si tratta di due distinte voci di erogazione per la diversa tipologia dei risultati da conseguire

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 68 “Fondo risorse decentrate: utilizzo” – lettera a)) Rileva la capacità di un soggetto collettivo (intera amministrazione e/o strutture organizzative) di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un’efficiente allocazione delle risorse. Si tratta di una prestazione “alta”, che riassume lo stato di salute dell’Ente, la sua reattività alle mutevoli esigenze della comunità e del contesto di riferimento.

La misurazione viene effettuata rilevando indicatori con riferimento a:

- quantità;
- qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività;
- efficienza: articolata in tecnica e economica;
- soddisfazione dell’utenza: interna o esterna.

In particolare potrebbero essere declinati dei criteri valutativi attinenti:

- la performance organizzativa di Ente;
- la performance organizzativa di struttura;
- la performance organizzativa di gruppo;
- il contributo individuale alle diverse performance organizzative (ovvero la capacità del– singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza).

PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 68 “Fondo risorse decentrate: utilizzo” – lettera b); almeno il 30% delle risorse indicate all’art. 67, comma 3.)

Trattasi di una sintesi del grado di raggiungimento di:

1. obiettivi di struttura: ovvero quelli inerenti l’attività ordinaria riferiti alla struttura di appartenenza;
2. obiettivi individuali: ovvero quelli legati ad indicatori di risultato inerenti l’attività propria della struttura di appartenenza ed all’apporto peculiare del valutato in termini quali-quantitativi;
3. comportamenti e caratteristiche: trattasi della componente valutativa che attiene al “come” viene resa la prestazione lavorativa.

PREMIALITA’ MAGGIORATA (art. 69 “Differenziazione del premio individuale”)

La premialità aggiuntiva non potrà essere inferiore al 30% del valore medio dei premi attribuiti. La contrattazione stabilirà i contingenti e la percentuale. La quota dei beneficiari potrebbe essere orientativamente individuata nel 20-30% del personale che presenta i requisiti più alti di partecipazione al premio. In particolare la quota dei beneficiari, non essendo gli stessi valutati dal medesimo valutatore ma da soggetti dirigenziali diversi, potrà essere applicata a livello di singola struttura.

1. Presentazione del Piano della Performance

1.1 Introduzione

Il Piano in oggetto 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 2020
- 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.

1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

I redattori del presente Piano dichiarano che tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune Terre della Pianura indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano

Nel mese di gennaio 2020 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.

Entro il 31 luglio 2020, contestualmente alla delibera di salvaguardia degli equilibri di bilancio, ogni Responsabile di settore presenta all'Organismo di Valutazione una relazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di pertinenza e l'OIV relaziona alla Giunta dell'Unione sullo stato d'avanzamento del Ciclo della performance.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi l'Organismo di Valutazione ed il Segretario Generale elaborano la Relazione sulla performance, da validare e trasmettere non oltre il 30 giugno 2020.

1.4 Principi cardine

Il Piano della Performance 2020 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

1.5 Obiettivi trasversali

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 2020-2022
- 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

Allegati tecnici

Allegato 1 "ORGANIGRAMMA"

Allegato 2 " FUNZIONI DELL'UNIONE"

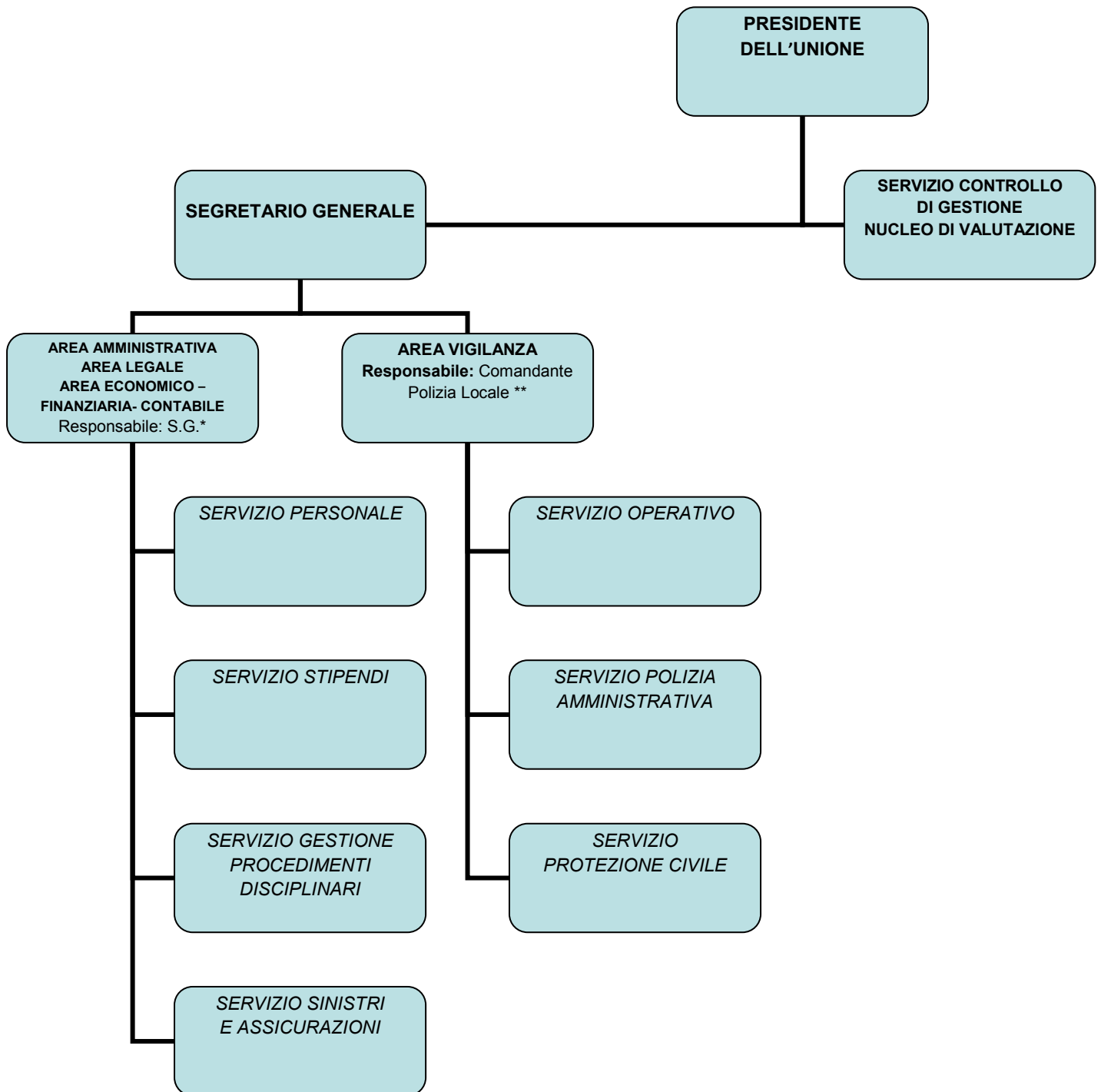
Allegato 2: "SCHEDE DETTAGLIATE DEGLI OBIETTIVI"



Unione Terre della Pianura

tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano

ORGANIGRAMMA



*Il Segretario dell'Unione è anche Responsabile dell'Area Amministrativa, Legale e Finanziaria dell'Unione "Terre della Pianura" nominato con Decreto Presidenziale n. 1 del 01.01.2019

** Il Comandante di Polizia Locale è Responsabile dell'Area Vigilanza, nominato con Decreto Presidenziale n. 2 del 01.01.2019



Unione Terre della Pianura

tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano

FUNZIONI DELL'UNIONE

SERVIZI DELL'ENTE			RESPONSABILI COMPETENTI
SERVIZI ESTERNI	ECONOMIA	SVILUPPO ECONOMICO COMMERCIO	MARTINI ROCCO
	SICUREZZA	POLIZIA LOCALE E POLIZIA AMMINISTRATIVA	
		PROTEZIONE CIVILE	
SERVIZI DI SUPPORTO	RELAZIONI CON IL PUBBLICO	ACCOGLIENZA E URP	BACCHETTA CARMELO MARIO
		TRASPARENZA	
SERVIZI DI SUPPORTO	AFFARI GENERALI	SUPPORTO AGLI ORGANI ISTITUZIONALI	BACCHETTA CARMELO MARIO
		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	BACCHETTA CARMELO MARIO	
	BENESSERE ORGANIZZATIVO		
LEGALE			

	SEGREARIO GENERALE		
--	-----------------------	--	--



Unione Terre della Pianura

tra i Comuni di Marene, Monasterolo di Savigliano e Savigliano

SCHEDE DETTAGLIATE DEGLI OBIETTIVI

UNIONE DEI COMUNI TERRE DELLA PIANURA

AREA

AREA AMMINISTRATIVA
AREA LEGALE
AREA ECONOMICO – FINANZIARIA- CONTABILE

OBIETTIVO A

**ADEMPIMENTI RELATIVI ALL'ANTICORRUZIONE E
 ALLA TRASPARENZA**

Peso Obiettivo: 30

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	40%	30%	20%	10%	100%
Effettiva					0%

Indicatori correlati all'obiettivo

	Valore obiettivo	Val. ril. al
1. Studio, e predisposizione del nuovo Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - triennio 2020-2022 secondo le disposizioni di cui al PNA approvato con Deliberazione ANAC n, 1064 del 13.11.2019	50%	31.01.2020

2.	Piano di Monitoraggio del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020 - 2022	30%	30.07.2020
3.	Controlli in materia di inconfiribilità e incompatibilità	20%	31.12.2020

<u>Risorse correlate all'obiettivo</u>	Importo previsto	Importo al	Capitoli di riferimento / note
<u>Impiegate</u>			
<u>Generate</u>			

<u>Ricadute operative</u>	
Previste	Situazione al
Prevenzione della corruzione, gestione del rischio, diffusione della cultura della legalità	

<u>Ricadute finanziarie</u>	
Previste	Situazione al

servizi coinvolti
Tutte le Aree ed i Servizi

UNIONE TERRE DELLA PIANURA

AREA

AREA AMMINISTRATIVA
AREA LEGALE
AREA ECONOMICO – FINANZIARIA- CONTABILE

OBIETTIVO B

GESTIONE CICLO DELLE PERFORMANCE

Peso Obiettivo: 20

Risultato atteso:

Coordinamento del Ciclo della Performance con il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza . Implementazione 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%
Effettiva					0%

Indicatori correlati all'obiettivo

Valore
obiettivo

Val. ril. al

1.	Redazione del Piano della Performance sulla base delle regole contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza - Triennio 2020-2022	40%	31.01.2020
2.	Predisposizione Relazione sulla Performance e ccordinamento con la trasparenza amministrativa e le nuove disposizioni in materia di privacy contenute nel G.D.P.R (Regolamento Ue 2016/679) e il decreto legislativo n. 101 del 10 agosto 2018	30%	31.12.2020
3.	Controllo degli obiettivi e verifica dei risultati finali	20%	31.12.2020

<u>Risorse correlate all'obiettivo</u>	Importo previsto	Importo al	Capitoli di riferimento / note
<u>Impiegate</u>			
<u>Generate</u>			

<u>Ricadute operative</u>	
Previste	Situazione al
L'obiettivo si pone il traguardo di accrescere il livello di performance dell'intera struttura burocratica - gestionale, mediante un costante controllo degli obiettivi assegnati e dei loro indicatori di risultato, tramite un sinergico coordinamento con gli altri strumenti di programmazione	

<u>Ricadute finanziarie</u>	
Previste	Situazione al

servizi
coinvolti

Tutte le Aree e Servizi

UNIONE TERRE DELLA PIANURA

AREA

AREA AMMINISTRATIVA
AREA LEGALE
AREA ECONOMICO – FINANZIARIA- CONTABILE

OBIETTIVO C

GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Peso Obiettivo: 20

Risultato atteso:

REVISIONE ECONOMICO - FINANZIARIA DELL'UNIONE TERRE DELLA PIANURA

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	30%	20%	20%	30%	100%
Effettiva					0%

Indicatori correlati all'obiettivo		Valore obiettivo	Val. ril. al
1.	Implementazione del sistema di controllo di gestione	40%	30.07.2020
2.	Controllo sugli equilibri economico finanziari e sul pareggio di Bilancio	40%	31.12.2020
3.	Controllo sui risultati della gestione economico - finanziaria	20%	31.12.2020

<u>Risorse correlate all'obiettivo</u>	Importo previsto	Importo al	Capitoli di riferimento / note
<u>Impiegate</u>			
<u>Generate</u>			

<u>Ricadute operative</u>	Situazione al
<p>Previste</p> <p>L'obiettivo si pone il traguardo tramite un sinergico coordinamento con gli altri strumenti di programmazione di realizzare un costante sugli equilibri di bilancio sul pareggio di bilancio e sui risultati attesi.</p>	

Ricadute finanziarie

Previste

Situazione al

servizi coinvolti

Tutte le Aree e Servizi

UNIONE TERRE DELLA PIANURA

AREA

AREA AMMINISTRATIVA

AREA LEGALE

AREA ECONOMICO – FINANZIARIA- CONTABILE

OBIETTIVO D.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Peso Obiettivo: 25

Risultato atteso:

PREDISPOSIZIONE NUOVO CCDI 2020

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo

	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	10%	20%	40%	30%	100%

Effettiva

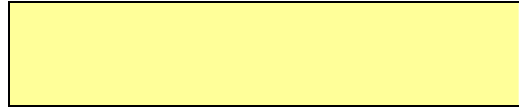
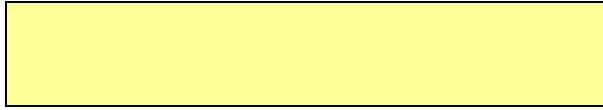
0%

Indicatori correlati all'obiettivo	Valore obiettivo	Val. ril. al
1. Studio e predisposizione del nuovo CCDI 2020	40%	30.09.2019
2. Verifica art. 208 CDS	50%	30.04.2020
3. Sistema previdenziale integrativo	10%	31.12.2020

<u>Risorse correlate all'obiettivo</u>	Importo previsto	Importo al	Capitoli di riferimento / note
<u>Impiegate</u>			
<u>Generate</u>			

<u>Ricadute operative</u>	
Previste	Situazione al
Predisposizione nuovo CCDI 2020 con particolare attenzione alla verifica dell'art. 208 CDS e al passaggio al nuovo sistema previdenziale integrativo	

<u>Ricadute finanziarie</u>	
Previste	Situazione al



servizi coinvolti

Tutte le Aree e i Servizi

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - DECLINAZIONE OBIETTIVI 2020

PIANO SETTORIALE DELLA PERFORMANCE 2020					
OBIETTIVO STRATEGICO A)	MIGLIORAMENTO DELLA SICUREZZA GENERALE (URBANA E STRADALE)				
SVILUPPO TEMPORALE	2020 - 2021				
SVILUPPO OPERATIVO 2020	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 2020	Attività di controllo del territorio, attività di prevenzione in materia di sicurezza pubblica urbana, stradale - Azioni di monitoraggio, prevenzione e contrasto dei fenomeni corruttivi; Dotazione di reparto di apparecchi di comunicazione dati e telefonia a miglioramento delle performances e della sicurezza individuale.				
Risultato atteso:					
Raggiungimento dell'obiettivo operativo 2020					
Tempistica di realizzazione dell'obiettivo operativo (2020)					
	1° trimestre	2° trimestre	3° trimestre	4° trimestre	TOTALE
Prevista	25%	25%	25%	25%	100%
Indicatori correlati all'obiettivo operativo 2020					
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:				3500
Risorse correlate all'obiettivo operativo 2020					
	Importo previsto		Capitoli di riferimento / note		
Impiegate	€ 60.000,00		1300.0 - 1310.0 - 1320.0 - 1420.0 - 1440.0		
Generate	€ 430.000,00		520.0		
Ricadute operative (2020)					
Previste					
Miglioramento della sicurezza urbana e stradale, nonché controllo del territorio					
Ricadute finanziarie (2020)					
Previste					
Proventi delle sanzioni amministrative accertate					
Servizi coinvolti:					
Polizia Locale e Protezione Civile					
Note					
Peso: 60					

PROGRAMMAZIONE STRATEGICA - DECLINAZIONE OBIETTIVI 2020

PIANO SETTORIALE DELLA PERFORMANCE 2020

OBIETTIVO STRATEGICO B)	MIGLIORAMENTO DELLA TUTELA DEL TERRITORIO
SVILUPPO TEMPORALE	2020 - 2021
SVILUPPO OPERATIVO 2020	<i>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.</i>
OBIETTIVO OPERATIVO 2020	<i>Attività di salvaguardia ambientale ed ecologica, nonché azioni di tutela del territorio sotto il profilo urbanistico-edilizio, idrogeologico, interventi di Protezione Civile, ecc..</i>

Risultato atteso:

Raggiungimento dell'obiettivo operativo 2020

Tempistica di realizzazione dell'obiettivo operativo (2020)

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

Indicatori correlati all'obiettivo operativo 2020

1. Servizi ed interventi di polizia ambientale, ecologica e attività di Prot. Civile	<i>non inferiori a:</i>	75
2. Verifiche ispettive in materia di polizia edilizia ed annonaria	<i>non inferiori a:</i>	25
3. Sanzioni amministrative in materia di tutela del territorio	<i>non inferiori a:</i>	20

Risorse correlate all'obiettivo operativo 2020

	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 (2020)

Previste

Miglioramento della tutela del territorio, dell'ecosistema e degli interventi in attività di Protezione Civile

Ricadute finanziarie (2020)

Previste

Proventi delle violazioni amministrative accertate

Servizi coinvolti:

Polizia Locale e Protezione Civile

Note

Peso: 40