



UNIONE TERRE DEL TARTUFO

Grazzano Badoglio - Moncalvo - Odalengo Piccolo - Penango

PIANO TRIENNALE DELLA PERFORMANCE ANNI 2021/2023

Introduzione

Il Piano della Performance è il documento con il quale l'Ente individua:

- a) gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano l'azione amministrativa nel triennio di riferimento;
- b) gli obiettivi operativi annuali assegnati al personale dirigenziale/responsabili servizio;
- c) i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

L'arco temporale di riferimento del presente Piano è il triennio 2021/2023.

Gli obiettivi operativi si riferiscono al corrente anno 2021 e vengono aggiornati annualmente. Ogni anno l'Ente chiarisce gli indirizzi strategici e gli obiettivi operativi che perseguono la massima efficacia, efficienza ed economicità di funzionamento della propria struttura organizzativa. Secondo la legge, tale operazione deve avere una visione triennale, con chiara definizione dei traguardi annuali.

Il nuovo paradigma organizzativo del lavoro agile impone un affinamento dei sistemi di valutazione, finalizzato alla puntuale verifica dei risultati raggiunti a fronte di obiettivi prefissati e concordati

Poiché il lavoro agile si svolge per fasi, cicli, obiettivi senza precisi vincoli spazio-temporali della prestazione, risulta infatti necessario che la valutazione della performance sia collegata al riscontro del raggiungimento dei risultati della prestazione lavorativa, più che alla verifica del lavoro quotidianamente svolto, o attraverso il numero delle ore lavorate.

L'analisi della performance nel nuovo contesto del lavoro agile deve prendere in esame tre principali direttrici all'interno del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP), e renderle coerenti con le diverse modalità di esecuzione della prestazione lavorativa proprie dal lavoro agile:

- 1) Indicatori di attività, riferiti allo stato di implementazione del lavoro agile nell'Amministrazione;
- 2) performance organizzativa, cioè i "traguardi" che la struttura/ufficio deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutti (dirigenti e personale) sono chiamati a contribuire;
- 3) performance individuale, cioè il contributo diretto del lavoratore nel conseguimento degli obiettivi assegnati sia a livello di struttura che individuali, nonché i comportamenti agiti dal lavoratore nell'erogazione della sua prestazione, sia in presenza che in lavoro agile.

Partendo dal Vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Unione Terre del Tartufo, vengono introdotti gli indicatori sullo stato di implementazione del lavoro agile, della performance organizzativa e di quella individuale, esemplificati dalle Linee Guida sul P.O.L.A. e indicatori di performance – 9 dicembre 2020, che qui si intendono integralmente riportati.

Con questo Piano sono definiti gli indirizzi e gli obiettivi per l'anno 2021, per permettere la piena efficienza ed efficacia del funzionamento degli uffici e dei servizi erogati al territorio e ai cittadini.

Il piano della Performance è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue obiettivi di trasparenza, anche mediante la scelta di un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico.

Dichiarazione di affidabilità dei dati

Tutti i dati qui contenuti derivano da documenti pubblici dell'Unione. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della normativa in materia di trasparenza, certezza, chiarezza e precisione dei dati.

Processo seguito per la predisposizione del Piano

Con deliberazione n. 43 in data 17 dicembre 2020, la Giunta dell'Unione ha approvato il DUPS 2021/2023, con il quale sono stati individuati i programmi che l'amministrazione intende realizzare. Alla data odierna non risulta approvata la nota di aggiornamento del documento di programmazione pertanto gli obiettivi e i relativi indicatori, in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità, potranno essere oggetto di aggiornamento.

Il Piano Esecutivo di Gestione al quale si intende unificato organicamente il presente Piano della Performance, in applicazione dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL 267/2000, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla legge 213/2012, sarà approvato dalla Giunta tenendo conto degli obiettivi di cui al presente piano della performance.

Gli obiettivi delle strutture e dei responsabili delle stesse 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 nel tempo
- correlati alle risorse disponibili

Tali obiettivi di gestione sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie, finanziarie, umane e strumentali, al segretario e ai responsabili di servizio.

Il segretario e i responsabili di servizio, comunicheranno adeguatamente agli altri dipendenti in forza all'Unione gli obiettivi assegnati, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

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.

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

Principio di miglioramento continuo

L'Unione persegue il fine di migliorare continuamente e affinare progressivamente il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance.

Pertanto il presente documento potrà essere modificato ed integrato sulla base di ulteriori dati ed aggiornato tempestivamente.

L'Unione di Comuni Terre del Tartufo – dati statistici

L'Unione di Comuni Terre del Tartufo, è stata costituita in data 23 dicembre 2014 dai Comuni di Moncalvo, Grazzano Badoglio, Penango, Castelletto Merli, Odalengo Piccolo, già in convenzione per la gestione di alcune funzioni fondamentali. A decorrere dal 28 aprile 2017 non ne fa più parte il Comune di Castelletto Merli per aver esercitato il diritto di recesso, come previsto dallo Statuto.

L'Unione è inserita nella Carta delle forme associative del Piemonte.

L'Unione di Comuni Terre del Tartufo è un Ente locale costituito allo scopo di esercitare congiuntamente una pluralità di funzioni di competenza dei comuni, così come previsto dall'art. 32 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000.

L'Unione ha potestà regolamentare per la disciplina della propria organizzazione, per lo svolgimento delle funzioni ad essa affidate e per i rapporti anche finanziari con i comuni.

Alle Unioni di comuni si applicano, in quanto compatibili, i principi previsti per l'ordinamento dei comuni.

Le finalità e i principi generali di funzionamento dell'Unione sono stabiliti dal proprio Statuto.

L'Unione Terre del Tartufo, nell'ambito delle funzioni associate, gestisce i seguenti servizi:

- Servizi istituzionali , generali e di gestione
- Anticorruzione e trasparenza
- Organismo Indipendente di Valutazione
- Sportello Unico Attività Produttive – SUAP
- Stazione Appaltante – Centrale Unica di Committenza – convenzione tra i comuni dell'Unione
- Sportello Unico per l'Edilizia – SUE
- Lavori pubblici
- Sportello Catastale decentrato
- Servizi scolastici
- Servizi di polizia municipale e polizia amministrativa locale
- Servizi di protezione civile

Le risorse umane a disposizione dell'Unione per l'anno 2021 sono le seguenti:

- n. 1 dipendente Categoria B3 area tecnica manutentiva, autista scuolabus, assunto a settembre 2020, capacità assunzionale ceduta da Comune di Moncalvo
- n. 2 dipendenti, un istruttore tecnico direttivo e un agente di polizia municipale, da assumere nell'anno 2021, in seguito a dimissioni volontarie dei titolari, capacità assunzionale già ceduta dal Comune di Moncalvo
- n. 1 incarico ex art. 110 D. Lgs. 267/2000, istruttore tecnico direttivo, 9 ore/settimanali per istruttoria pratiche paesaggistiche
- n. 1 incarico ex art. 110 D. Lgs. 267/2000, istruttore tecnico direttivo, 18 ore/settimanali nelle more della sostituzione del dipendente
- n. 4 unità in distacco funzionale dai comuni associati
- n. 6 in distacco parziale per un totale di 74 ore/settimana più una unità di personale in convenzione per 15 ore/settimanali.

Con deliberazione della giunta dell'Unione n. 44 in data 17 dicembre 2020, è stato approvato il Piano Azioni Positive triennio 2020/2022, per favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

L'Unione si colloca nell'area geografica denominata Monferrato, tra Asti e Casale Monferrato, l'ambito territoriale coincide con quello dei quattro comuni che la costituiscono la cui dimensione, in termini di popolazione, è così riassunta

Comune	Popolazione al 31 dicembre 2019
Moncalvo	2826
Grazzano Badoglio	607
Penango	458
Odalengo Piccolo	239
Totale	4.130

Maggiori informazioni sui Comuni possono essere reperite sui siti internet istituzionali.

Come opera l'Unione

Nella propria azione amministrativa, l'Unione tende al costante miglioramento dei servizi offerti e all'allargamento della loro fruibilità, alla rapidità e semplificazione degli interventi di sua competenza ed al contenimento dei costi.

L'Unione si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
2. raccordare la propria azione amministrativa con quella degli enti pubblici operanti sul territorio;
3. gestire i rapporti con i Comuni partecipanti e con gli altri enti pubblici sulla base del principio della leale collaborazione;
4. organizzare l'apparato burocratico secondo criteri di responsabilità e di separazione funzionale tra indirizzo politico e gestione;
5. assumere e gestire i servizi pubblici locali secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza;
6. promuovere la semplificazione dell'attività amministrativa.

Programmi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione Semplificato 2021/2023

L'Amministrazione definisce, di anno in anno, i propri programmi strategici nel Documento Unico di Programmazione Semplificato.

Il D.U.P.S. vigente riguarda il periodo 2021/2023 e può essere letto integralmente sul sito internet dell'Unione.

Utilizzando la terminologia prevista dalla legge, gli obiettivi strategici afferiscono alle seguenti missioni di bilancio:

n.	denominazione
01	Servizi istituzionali, generali e di gestione
03	Ordine pubblico e sicurezza
04	Istruzione e diritto allo studio
09	Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente
11	Soccorso civile

Dai programmi strategici agli obiettivi del Piano Esecutivo di Gestione 2021

Con il Piano Esecutivo di Gestione saranno individuate: le risorse finanziarie, in conformità alle previsioni del bilancio annuale e la dotazione delle risorse per la realizzazione degli obiettivi. Le dotazioni finanziarie indicate nel P.E.G., unitamente alle risorse umane ed a quelle strumentali sono assegnate al segretario e ai responsabili di servizio.

Obiettivi assegnati

Ogni responsabile ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, mediante l'ottimizzazione delle risorse, economiche, finanziarie, di personale e tecniche, assegnate, in un'ottica di contenimento della spesa pubblica, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative.

Per l'anno 2021 sono stati individuati gli obiettivi di maggiore rilevanza ovvero misurabili, come sottoelencati e per i quali vengono predisposte apposite schede di rilevazione con pesi e indicatori.

Per quanto concerne gli indicatori si precisa che, per alcuni obiettivi, si ritiene ragionevolmente significativo misurare la concreta realizzazione delle azioni previste nel rispetto dei tempi attesi, per altri invece si individuano specifiche misurazioni quantitative e/o qualitative.

Si terrà conto delle risultanze degli specifici indicatori nella fase di report, ai fini della valutazione, come riportato nel successivo specifico paragrafo.

Si terrà conto, inoltre, degli indicatori collegati allo stato di implementazione del lavoro agile.

Missione 1 Servizi generali, istituzionali e di gestione

Servizi finanziari

Responsabile Segretario Unione fino al 31 gennaio – dr. Michele Frison Istruttore Direttivo
Contabile dal 1 febbraio

Addetto

Rag. Fiorella Tasso

Coordinatore Segretario Unione

n.	Titolo obiettivo/Responsabile gestionale	Orizzonte temporale	Peso %	Valore raggiunto
1	Puntualità nei rapporti con revisore del conto per tempestiva predisposizione documenti contabili nei termini di legge e di tutti gli atti che necessitano del parere dell'organo di revisione Rapporti con tesoreria dell'ente per puntuali adempimenti relativi a riscossioni e pagamenti	31 dicembre	20%	
2	Monitoraggio dello stato di avanzamento dell'attività svolta	31 dicembre	30%	
3	Predisposizione e rendicontazione richieste contributo	Tempi previsti dai bandi	30%	
4	Espressione pareri di regolarità tecnica e contabile e stesura proposte deliberazione attestazione copertura finanziaria su atti di impegno di responsabili servizio in tempi che consentano di rispettare gli impegni programmati	Come da tempi di realizzazione intervento finanziato	20%	
			100%	

Servizio Ufficio Tecnico

Responsabile ad interim Segretario Unione

Addetti geom. Donatella Bacco, geom. Elisabetta Martinelli

Coordinatore segretario Unione

n.	Titolo obiettivo/Responsabile gestionale	Orizzonte temporale	Peso %	Valore raggiunto
1	a) Gestione telematica di tutte le procedure di competenza dello Sportello Unico per l'Edilizia – SUE b) Gestione varianti di PRGC dei Comuni associati	31 dicembre come da normativa regionale	20% 20%	
2	Procedure lavori pubblici dei Comuni associati	31 dicembre	30%	

3	Assicurare la manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili di proprietà dei Comuni associati	31 dicembre	15%	
4	Organizzazione e monitoraggio dell'attività del personale dell'area manutentiva		15%	
			100%	

Servizio personale

Responsabile Segretario Unione

Addetto

Dr. Michele Frison e rag. Fiorella Tasso

n.	Titolo obiettivo	Orizzonte temporale	Peso %	Valore raggiunto
1	Attivazione e gestione cantieri di lavoro a richiesta Comuni associati	31 dicembre	40%	
2	a) Procedura assunzione istruttore tecnico direttivo b) Procedura assunzione agente di polizia locale c) Assunzione personale a tempo determinato, se necessario Solamente segretario	30 giugno 30 settembre	20% 10%	
3	Sicurezza luoghi di lavoro D. Lgs. 81/2008: completamento programma formativo ed effettuazione visite periodiche medico competente	31 maggio	20%	
4	Gestione retribuzioni e istituti contrattuali	31 dicembre	10%	
			100%	

Altri servizi generali

Responsabile Segretario Unione

Addetti Antonella Selva, Rosanna Ferragina, Olearo Paolo

n.	Titolo obiettivo	Orizzonte temporale	Peso %	Valore raggiunto
1	Razionalizzazione della spesa dell'Ente mediante utilizzo delle piattaforme Consip e Me.pa	31 dicembre	30%	
2	Gestione delle procedure di gara per l'Unione e i Comuni associati	31 dicembre	20%	
3	Sportello SUAP individuazione forme di collaborazione per ottimizzare, a favore degli utenti, il funzionamento del servizio	31 dicembre	30%	
4	Notifica atti	Nei tempi di legge	20%	
			100%	

Missione 3 Ordine pubblico e sicurezza

Servizio polizia locale e amministrativa
Responsabile Segretario Unione
Addetti
Adelchi Ronco

n.	Titolo obiettivo	Orizzonte temporale	Peso %	Valore raggiunto
1	Gestione area mercatale Comune di Moncalvo	31 dicembre	10%	
2	Gestione mercatino antiquariato Comune di Moncalvo	31 dicembre	10%	
2	Garantire un maggior presidio del territorio dei Comuni associati	31 dicembre	40%	
3	Azioni di controllo abusivismo edilizio, commerciale e scorretto conferimento di RSU nel circuito di raccolta	31 dicembre	40%	
			100%	

Missione 4 Istruzione e diritto allo studio

Servizi ausiliari all'istruzione
Responsabile Segretario Unione
Addetti autisti scuolabus: Olearo Paolo, Fara Massimo, Ronco Adelchi (in via sostitutiva) Cascio Antonino, Cabiale Davide
Rag. Fiorella Tasso

n.	Titolo obiettivo	Orizzonte temporale	Peso %	Valore raggiunto
1	Gestione servizi scolastici mensa e trasporto, rendicontazione e riparto spese	Anno scol. 2020/21 Anno scol. 2021/22	40%	
2	Gestione esenzioni dal pagamento dei servizi e fornitura libri di testo	Anno scol. 2020/21 Anno scol. 2021/22	20%	
3	Programmazione sostituzione scuolabus Ad ottenimento contributo	Anno scol. 2020/21 Anno scol. 2021/22	20%	
4	Monitoraggio servizio refezione scolastica	31 dicembre	20%	
			100%	

Missione 9

Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Servizi viabilità e infrastrutture stradali

Responsabile ad interim Segretario Unione

Addetti geom. Donatella Bacco, geom. Elisabetta Martinelli, Colombaro Fabio, Fara Massimo, Cascio Antonino, Cabiale Davide

n.	Titolo obiettivo	Orizzonte temporale	Peso %	Valore raggiunto
1	Interventi ordinaria manutenzione della viabilità per tutti i Comuni associati	31 dicembre	20%	
2	Monitoraggio servizi taglio rive, pulizia fossi, rimozione neve e trattamenti antighiaccio, affidati a ditta esterna Manutenzione verde pubblico con nuove piantumazioni e/o sostituzione di quelle già a dimora come da richiesta dei Comuni associati	31 dicembre	25%	
3	Affidamento ad operatore economico esterno del servizio taglio rive e manutenzione strade con utilizzo macchinari complessi	30 aprile	25%	
4	Manutenzione straordinaria viabilità Comuni associati	Procedure affidamento entro 30gg da richiesta	30%	
			100%	

Missione 11

Soccorso civile

Servizio necroscopico e cimiteriale

Responsabile Antonella Selva

n.	Titolo obiettivo	Orizzonte temporale	Peso %	Valore raggiunto
1	Opere di miglioria Cimiteri Comuni associati	30 settembre	30%	
2	Controllo e monitoraggio servizi cimiteriali affidati a ditta esterna	31 dicembre	30%	
3	Concessione aree/edicole tornate nella disponibilità dei Comuni	31 dicembre	20%	
4	Controllo scadenze concessioni	31 dicembre	20%	
			100%	

Obiettivo comune per i dipendenti di tutte le aree

Collaborazione con responsabile transizione digitale per l'attivazione della piattaforma PAGO PA, l'attivazione dello sportello on line dell'Ente, per l'adesione alla piattaforma IO

Trasparenza e comunicazione del ciclo di gestione della performance

Il presente piano triennale della performance e la relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi, redatta a consuntivo, sono resi pubblici mediante il sito internet istituzionale dell'Ente.

E' altresì compito assegnato ad ogni titolare di posizione organizzativa informare i collaboratori di riferimento in merito al presente piano e alla relativa relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

Misurazione e valutazione

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali si farà riferimento agli indicatori di cui alle schede sopra riportate.

In particolare per gli obiettivi ritenuti di maggiore rilevanza o misurabili, verranno predisposte apposite schede con la definizione dell'obiettivo stesso, dei relativi indicatori di performance sia per la posizione organizzativa che per il restante personale coinvolto.

La fase di report relativa al raggiungimento degli obiettivi sarà elaborata sia con relazioni descrittive, rispetto alle attività svolte, alle criticità riscontrate ed ai risultati conseguiti sia con le risultanze di cui alle citate schede.

Performance e lavoro agile

Con il Piano organizzativo del Lavoro Agile, evidenziata l'attuale distribuzione del personale autorizzato al lavoro agile, si è verificato che potenzialmente tutte le persone che lavorano in Unione, escluso il personale addetto alla cura e manutenzione del patrimonio, alla polizia locale e al trasporto scolastico, svolgono attività che, anche a rotazione, possono essere svolte in modalità agile senza la necessità di una costante presenza fisica nella sede di lavoro. Il processo di misurazione della performance adottato dall'Ente implica la definizione di un sistema di misure e azioni adeguate a rilevare, in termini quali-quantitativi, le dimensioni di performance organizzativa e individuale. Il processo di valutazione consegue dal processo di misurazione e consiste nel confrontare i livelli raggiunti di performance con i risultati attesi, identificando le cause dello scostamento rispetto al livello atteso.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance ha per oggetto:

- a) la valutazione della performance con riferimento all'Ente nel suo complesso ("performance di ente");
- b) la valutazione della performance con riferimento agli obiettivi dell'Ente ("performance organizzativa");
- c) la valutazione della performance dei singoli dipendenti ("performance individuale")

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale persegue il miglioramento continuo dell'organizzazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'Ente da realizzare attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la responsabilizzazione dei collaboratori verso obiettivi misurabili e verso una maggiore delega e autonomia nell'organizzazione delle proprie attività lavorative.

Il processo di valutazione delle performance individuali ha lo scopo di coinvolgere le persone

nelle strategie e negli obiettivi dell'amministrazione, esplicitando il contributo richiesto ad ognuno per il raggiungimento di tali obiettivi; la definizione di un processo strutturato e formalizzato di assegnazione degli obiettivi, di verifica del loro stato di attuazione, di confronto fra i soggetti interessati, comporta uno scambio costante che consente di individuare percorsi di crescita delle competenze delle persone anche attraverso formazione ed attività dedicate.

L'attuazione del lavoro agile non si configura quale attività a se stante, ma rappresenta una modalità per raggiungere gli obiettivi assegnati e illustrati nel presente piano a cui il Piano Organizzativo del Lavoro Agile è collegato.

Nel perseguimento degli obiettivi individuali in questa diversa modalità di lavoro alcune competenze/comportamenti, come evidenziato dalle linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA) e indicatori di performance, divengono più che mai rilevanti:

responsabilità, autorganizzazione/autonomia, comunicazione, orientamento al risultato/compito, problem solving, lavoro di gruppo, capacità di risposta, autosviluppo e orientamento all'utenza.

Quasi tutti i comportamenti riportati possono essere applicati anche a chi lavora in presenza o a lavoratori che operano solo in presenza, ma che interagiscono con colleghi a distanza: l'osservazione dei livelli di performance è rivolta a tutti per garantire che il team, a maggior ragione se ibrido (che svolge attività in parte in presenza e in parte a distanza), garantisca buoni risultati in un clima organizzativo favorevole.