



UNIONE DEI COMUNI TERRE D'ACQUE

COMUNI DI TORNACO E VESPOLATE

(Provincia di Novara)

PIANO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE 2022-2024

ANNUALITA' 2022

Allegato "A" Deliberazione Giunta Unione n. del

RELAZIONE INTRODUTTIVA

Nella legislazione degli ultimi anni la pubblica amministrazione è chiamata a rendere trasparente e tracciabile l'iter programmatico e attuativo in virtù del quale intende raggiungere degli obiettivi prefissati in base agli atti pianificatori a monte che, da ultimo, sono riconducibili al programma di mandato e alle attività che obbligatoriamente l'Ente deve svolgere e, alla fine del percorso, a dare conto del proprio operato. E' quanto viene sintetizzato nel concetto di "performance organizzativa e individuale", inteso a rafforzare l'esigenza di migliorare la produttività della pubblica amministrazione. In sostanza tutto il sistema di gestione della performance è finalizzato a misurare la capacità dell'Ente di raggiungere gli obiettivi prefissati secondo una logica coerente con le linee politiche o strategiche declinate all'interno dei documenti programmatici dell'Amministrazione. Misurare la performance significa, dunque, verificare se si sta seguendo la linea giusta per giungere al traguardo e se le risorse per farlo sono sufficienti e correttamente allocate sia sotto l'aspetto organizzativo sia quello individuale di ciascun dipendente. In questi termini, il piano della performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'Ente e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento poste in essere, il tutto in un'ottica di rendicontazione trasparente in modo da rendere palesi anche gli aspetti di un'Amministrazione di qualità, che altrimenti correrebbero il rischio di passare inosservati.

Negli ultimi decenni, la Pubblica Amministrazione ha subito una grossa trasformazione, perché è passata dall'essere una struttura centralizzata e verticistica ad una conformazione decentrata, basata su obiettivi di efficacia, efficienza, economicità, dove un elemento-chiave del successo o meno dell'operato dell'amministrazione è il personale.

Pertanto il presente documento propone, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. e ii., il ciclo di gestione della performance che tiene conto:

- dell'attuale sistema degli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente (DUP, Bilancio Annuale e Pluriennale);
- dell'attuale sistema di valutazione dei Responsabili di Settore e dei dipendenti;
- dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente;
- dell'attuale normativa vigente in materia, con particolare riguardo al nuovo sistema contabile di bilancio armonizzato previsto dal D. Lgs. n. 118/2011, le norme contenute nel D. Lgs. n. 150/2009, nel D. Lgs. n. 33/2013 oltre alle novità contenute nel D. Lgs. n. 74/2017 e 75/2017.

Inoltre dal 01/01/2021, l'Ente ha subito l'iter di recesso manifestato, ai sensi dell'art. 4 dello Statuto Unionale, dal Comune di Borgolavezzaro con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 27/12/2019, impegnando tutto il personale rimasto nei ruoli unionali e gli Amministratori dell'Ente a ridisegnare interamente l'assetto organizzativo degli uffici e dei servizi, cercando di mantenere inalterata l'offerta dei servizi ai cittadini.

La preannunciata volontà del Comune di Borgolavezzaro di uscire dalla compagine costitutiva dell'Unione Terre d'Acque ha sviluppato un'attenta fase di progettazione organizzativa, che alla fine dell'anno 2022 permetterà:

- una sostanziale salvaguardia del quadro dei servizi erogati e degli interventi effettuati a favore delle comunità e del territorio;
- un'efficace ripartizione degli impegni e degli oneri programmati e comunque messi in campo dagli organi di governo;
- l'ottimizzazione delle risorse professionali ed organizzative disponibili.

Inoltre il Piano della Performance 2022-2024 dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque si pone in una fase di grave emergenza non soltanto sanitaria, ma anche economico-sociale, determinata dalla diffusione del nuovo Coronavirus Covid-19 che sta continuando a comportare gravi conseguenze sul tessuto economico e sociale della provincia di Novara e del territorio piemontese.

In un Ente di piccole dimensioni, come l'Unione dei Comuni Terre d'Acque, divenuto ancora più piccolo a seguito del recesso del Comune di Borgolavezzaro, l'attuazione del ciclo della performance deve, ovviamente, tenere conto dell'esiguo numero di personale dipendente, delle risorse economiche e strumentali assegnate, nonché della oggettiva difficoltà per gli operatori di tenersi costantemente in linea con una normativa che, ormai quotidianamente, viene modificata, integrata, complicata, impedendo il formarsi di prassi consolidate nel tempo. L'ottica di semplificazione dei documenti di programmazione riflette per molti aspetti il principio contabile di programmazione attuativo dell'armonizzazione contabile prevista dal D. Lgs. n. 118/2011 e dal relativo DPCM applicativo, i quali hanno previsto il DUP quale nuovo documento di programmazione. Il DUP è il principale strumento programmatico dell'Ente e per il legislatore è lo strumento che permette l'attività di guida strategica e operativa degli enti locali e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. In tal senso è strutturato il DUP approvato contestualmente al Bilancio annuale e

pluriennale. Al DUP si rimanda per il dettaglio dei programmi e dei progetti dell'Amministrazione e della loro coerenza con il programma di mandato amministrativo. Si sottolinea tuttavia lo sfasamento temporale tra scadenze per l'adozione del DUP e del suo aggiornamento e atti programmatici contenuti nella sua sezione operativa che, di fatto, negli Enti di piccole dimensioni costituiscono un ulteriore appesantimento burocratico piuttosto che un agevole strumento organizzativo il cui fine dovrebbe essere l'efficientamento della macchina amministrativa e non il suo appesantimento.

In particolare, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, il piano della performance è il documento programmatico definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'art. 5, comma 1, lett. b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale apicale ed i relativi indicatori.

Attraverso questo strumento sono quindi definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la comunicazione della performance. Il Piano ha pertanto lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso è esplicitato il processo e la modalità con cui si è arrivati a formularlo.

Sulla base di quanto previsto dall'art. 169 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale dispone che l'organo esecutivo definisce il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi, viene approvato il seguente Piano degli Obiettivi. Tale piano costituisce lo strumento sul quale verrà svolta, da parte dell'organo a ciò preposto, la valutazione delle performance della struttura amministrativa nel suo complesso e dei singoli Responsabili di Settore. Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane e finanziarie assegnate al Settore.

Il comma 3 bis dello stesso articolo, introdotto dal D.L. n. 174/2012, convertito in Legge n. 213/2012, prevede, inoltre, che al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico, e il piano della performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione.

Considerato tuttavia che negli enti al di sotto dei 15.000 abitanti non è obbligatoria l'adozione del PEG, l'Unione Terre d'Acque ha elaborato il presente Piano della Performance, sulla scorta di quanto previsto nel DUP 2022/2024.

Il presente piano, pertanto, assicura l'individuazione di appositi obiettivi gestionali finalizzati alla completa attuazione dei programmi, affidati ai Responsabili dei Settori.

DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI

L'Unione dei Comuni Terre d'Acque definisce annualmente gli obiettivi operativi e strategici dei Settori in cui è suddivisa la struttura amministrativa dell'Ente, aggiornando il piano triennale obiettivi e delle performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli Settori e dell'Ente nel suo complesso.

Con il termine Obiettivo si intende un insieme di azioni che portano ad un risultato misurabile, un esercizio di management che implica molta attenzione ai vincoli (risorse disponibili) e a quanto giudicato strategico dall'Amministrazione. Gli obiettivi si dividono in strategici e operativi o di mantenimento.

Gli obiettivi strategici di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi sono quelli finalizzati all'attuazione del programma amministrativo, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere; essi si sostanziano nei risultati che l'Amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'Ente. In relazione alla complessità del raggiungimento dell'obiettivo a ciascuno di essi l'Amministrazione attribuisce un peso nella scala da 1 a 100 del quale si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale del personale apicale (valutazione del rendimento) coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo.

Gli obiettivi gestionali o di mantenimento sono quelli finalizzati a migliorare e mantenere le performance gestionali relativamente ad attività consolidate nelle funzioni dei diversi settori, stabiliti in pieno accordo con i Responsabili di Posizione Organizzativa. Di tali obiettivi si terrà conto nella fase di misurazione e valutazione della performance individuale sia del personale apicale (limitatamente al comportamento) che di quello dallo stesso coinvolto nel raggiungimento dell'obiettivo posto.

Ogni obiettivo è raggiungibile attraverso l'utilizzo delle risorse umane (evidenziate nella dotazione organica) finanziarie assegnate con DUP e strumentali assegnate ad ogni centro di responsabilità.

La struttura del piano è articolata in schede, una per ciascun settore operativo in cui si articola la macrostruttura dell'Unione.

Essi sono diretti da personale inquadrato nella categoria D e destinatario di Posizione Organizzativa, come segue:

DENOMINAZIONE DEI SETTORI	POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Segretario Unionale	Dott.ssa Giuliana Balbo (dal 01/09/2022)
Settore Servizi Demografici e alla Persona	Rag. Ambra Colombara (fino al 21/05/2022)
Settore Servizi Demografici e alla Persona	Dott.ssa Paola Lorena Marangoni (F.F. dal 22/05/2022)
Servizio Personale Organizzazione	Arch. Valeria Gatti
Servizio Segreteria Generale e I.C.T.	Dott.ssa Paola Lorena Marangoni
Settore Economico Finanziario – Tributi – Economato	Dott.ssa Paola Lorena Marangoni
Settore Tecnico Edilizia Privata e Commercio	Arch. Valeria Gatti
Settore Lavori Pubblici e Ambiente	Arch. Valeria Gatti
Settore Polizia Locale e Protezione Civile	Dott. Pier Giovanni Cavalotto

ORGANIZZAZIONE INTERNA DELL'ENTE

L'Unione Terre d'Acque opera con la seguente dotazione di personale per l'anno 2022 (compresi i Responsabili di Settore), a cui va aggiunto il Segretario Unionale:

Categoria	Profilo	Uomini	Donne	Totali
D	Specialista in Attività Amministrative	1		1
D	Specialista in Attività Contabili		2	2
D	Specialista in Attività di Vigilanza	1		1
D	Specialista in Attività Tecniche		1	1
C	Esperto Amministrativo	2		1
C	Esperto Tecnico		1	1
C	Agente di Polizia Locale	1		1
B3	Collaboratore Tecnico	1		1
B1	Collaboratore Amministrativo		1	1
A	Operatore	1		1
		7	5	12

L'Unione Terre d'Acque ha attivato, inoltre:

- un incarico di consulenza tecnica unità di Categoria C dalla Regione Piemonte;
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 unità di Categoria C amministrativa dal Comune di Galliate;
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 unità di Categoria C tecnica dal Comune di Trecate;
- due incarichi extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 unità di Categoria C agente di vigilanza dal Comune di Oleggio;
- la gestione associata della Funzione SUAP con il Comune di Trecate.

L'andamento del numero dei dipendenti dal 2017 al 2020 rispetto al numero degli abitanti risulta il seguente:

	2018	2019	2020	2021
Dipendenti	18	18	16	11
Abitanti	5015	4958	4942	2923
Dipendenti per 1000 abitanti	3,59	3,63	3,24	3,76

Media dipendenti comuni per 1000 abitanti in Piemonte anno 2018: 5,07

Media dipendenti comuni per 1000 abitanti livello nazionale anno 2018: 6,01*

* Fonte: elaborazione IFEL - Dipartimento Studi Economia Locale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat anno 2021.

Dipendenti dal 2018 al 2021 distinti per genere:

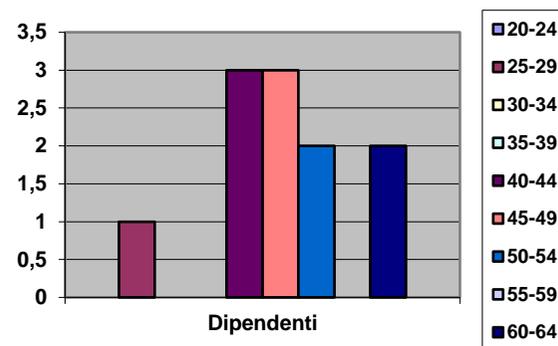
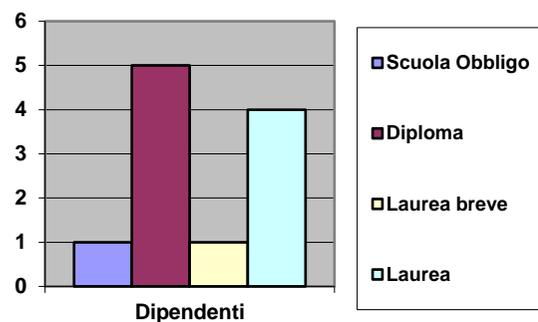
Anno	2018		2019		2020		2021	
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%
Uomini	8	44,44	9	50	8	50	4	36
Donne	10	55,56	9	50	8	50	7	64
Totale	18	100	18	100	17	100	11	100

Dipendenti anno 2021 distinti per fasce di età:

Fasce	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-67	Totale
Dipendenti	0	1	0	0	3	3	2	0	2	0	11

Dipendenti anno 2021 distinti per titolo di studio:

Titolo	Scuola Obbligo	Diploma	Laurea breve	Laurea	Totale
Dipendenti	1	5	1	4	11



SEGRETARIO GENERALE DOTT.SSA GIULIANA BALBO	UNIONE TERRE D'ACQUE	ANNO 2022
--	-----------------------------	------------------

N.	DENOMINAZIONE	TIPOLOGIA	PESO	DESCRIZIONE	RISULTATO ATTESO	DATA INIZIO	TEMPI ATTUAZIONE	MONITORAGGIO	TARGET	DESTINATARI
1	Predisposizione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO)	STRATEGICO	100	L'introduzione del nuovo strumento per la razionalizzazione e la semplificazione della programmazione, al fine di superare la frammentazione degli strumenti utilizzati	Redazione atto semplificato	01.10.22	31.12.22	15.11.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini, amministratori degli enti e dipendenti
2	Formazione e aggiornamento giuridico a favore del personale dell'ente	STRATEGICO	100	Coinvolgimento del personale nella formazione come leva di sviluppo professionale e di miglioramento dei servizi	Organizzazione di attività formative	30.10.22	31.12.22	entro il 31.12.22	Almeno il 30% del personale	Dipendenti
3	Collaborazione nell'elaborazione e predisposizione di regolamenti comunali e introduzione di un nuovo regolamento dei controlli interni	STRATEGICO	100	Mappatura dei regolamenti da aggiornare	Predisporre regolamento dei controlli	01.10.22	31.12.22	30.11.22	100%	Amministratori degli enti e dipendenti
4	Predisposizione della sotto-sezione del PIAO dedicata all'anticorruzione e trasparenza in quanto nominata RPCT	GESTIONALE	100	Pianificare azioni di buona amministrazione trasparenza in applicazione della L. n. 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013	Analisi del contesto interno e mappatura dei rischi	01.10.22	31.12.22		100%	Cittadini, Amministratori degli enti e dipendenti
5	Assistenza agli organi collegiali	GESTIONALE	100	Partecipazione con funzioni verbalizzanti, consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta	Puntualità nella redazione e tempestività delle procedure	01.10.22	31.12.22		100%	Amministratori degli enti

6	Attività di supporto ai Sindaci dei comuni facenti parte dell'Unione e alle rispettive Giunte	GESTIONALE	100	Collaborazione e assistenza giuridico-amministrativa, studio e aggiornamento sulle tematiche sottoposte dai Sindaci e dagli organi di governo	Collaborazione prestata nella risoluzione delle problematiche, nel supporto alla redazione di atti e nel fornire chiarimenti su testi normativi	01.10.22	Compatibilità con la complessità delle materie	100%	Amministratori degli enti
---	--	------------	-----	---	---	----------	--	------	---------------------------

RESPONSABILE DI SETTORE ARCH. VALERIA GATTI	UNIONE TERRE D'ACQUE	ANNO 2022
--	-----------------------------	------------------

N.	DENOMINAZIONE	TIPOLOGIA	PESO	DESCRIZIONE	RISULTATO ATTESO	DATA INIZIO	TEMPI ATTUAZIONE	MONITORAGGIO	TARGET	DESTINATARI
1	Catalogazione opere Pinuccio Sciola e Dino Formaggio - Allestimento Museo permanente presso la Biblioteca Comunale di Vespolate	STRATEGICO	100	Recupero opere in archivio - catalogazione - allestimento ed esposizione	Allestimento museo e mostra	01.06.22	31.12.22	15.09.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini
2	Pulizia, messa in sicurezza e riordino dell'archivio comunale di Via Tonale a Vespolate	GESTIONALE	100	Ricerca facilitata delle pratiche presenti in archivio	Riordino e pulizia	01.10.22	31.12.22	01.11.2022	Fatto/ non fatto	Dipendenti
3	Inventario dei beni mobili dell'Unione	GESTIONALE	100	Creazione inventario dei beni mobili dell'Unione	catalogazione dei beni mobili	01.10.22	31.12.22	01.11.2022	Fatto/ non fatto	Amministratori degli enti e dipendenti
4	Pulizia e decoro presso il magazzino comunale di Via Don Minzoni	GESTIONALE	100	Mantenimento dell'ordine e del decoro	Pulizia e ordine	01.06.22	31.12.22	15.11.2022	Fatto/non Fatto	Amministratori degli enti e dipendenti
5	Avvio procedure di migrazione cloud del sistema informatico in uso (contributi PNRR)	STRATEGICO	50	Attivazione della modalità "cloud" del sistema informatico degli Enti	Accreditamento alla piattaforma del PNRR dedicata e richiesta contributo	01.10.22	31.12.22	30.11.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini, Amministratori degli enti e dipendenti

N.	DENOMINAZIONE	TIPOLOGIA	PESO	DESCRIZIONE	RISULTATO ATTESO	DATA INIZIO	TEMPI ATTUAZIONE	MONITORAGGIO	TARGET	DESTINATARI
1	Redazione del Regolamento di Polizia Urbana Unionale	STRATEGICO	100	Recupero opere in archivio - catalogazione - allestimento ed esposizione	Semplificazione azione amministrativa	01.10.22	31.12.22	01.11.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini, Amministratori degli enti e dipendenti
2	Nuovo sistema di videosorveglianza	GESTIONALE	100	Verifica ed utilizzo del nuovo sistema di videosorveglianza	Funzionalità e gestione del sistema	01.10.22	31.12.22	01.11.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini, Amministratori degli enti e dipendenti
3	Controlli stradali attraverso l'impiego del nuovo sistema di videosorveglianza	GESTIONALE	100	Verifica attraverso il sistema di accesso varchi ai controlli del CdS	Controllo dei documenti di circolazione e applicazione delle relative sanzioni	01.04.22	31.12.22	01.11.2022	N. multe elevate	Amministratori degli enti e dipendenti

RESPONSABILE DI SETTORE DOTT.SSA PAOLA LORENA MARANGONI	UNIONE TERRE D'ACQUE	ANNO 2022
--	-----------------------------	------------------

N.	DENOMINAZIONE	TIPOLOGIA	PESO	DESCRIZIONE	RISULTATO ATTESO	DATA INIZIO	TEMPI ATTUAZIONE	MONITORAGGIO	TARGET	DESTINATARI
1	Integrazione Sistema PagoPA – Pagamenti TARI 2022	GESTIONALE	100	Attivazione collegamento software sistema PagoPA (Siscom) – pagamenti TARI (Idea Sistemi)	Attivazione del servizio di pagamento	01.10.22	31.12.22	30.11.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini
2	Avvio sistemazione e riorganizzazione archivio tributi cartaceo (TARI 2017-2022)	GESTIONALE	100	Esame pratiche ed anagrafiche TARI 2017-2022 al fine di riorganizzare l'archivio cartaceo e razionalizzare la banca dati.	Avvio dell'attività di sistemazione e riorganizzazione e dell'archivio cartaceo	01.10.22	31.12.22	30.11.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini, Amministratori degli enti e dipendenti
3	Abilitazione servizio di pagamento tramite POS in tutti gli Enti (Comuni+Unione)	GESTIONALE	100	Attivazione sistema pagamento POS nei 3 Enti	Attivazione servizio pagamento POS	01.10.22	31.12.22	30.11.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini, Amministratori degli enti e dipendenti
4	Avvio verifica aggiornamento dei siti istituzionali per tutti gli enti (Comuni+Unione)	GESTIONALE	100	Avvio dell'attività di verifica delle pubblicazioni sui siti istituzionali di tutti gli enti	Interventi di modifica ed integrazioni secondo la vigente normativa	01.10.22	31.12.22	30.11.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini, Amministratori degli enti e dipendenti
5	Avvio procedure di migrazione cloud del sistema informatico in uso (contributi PNRR)	STRATEGICO	50	Attivazione della modalità "cloud" del sistema informatico degli Enti	Accreditamento alla piattaforma del PNRR dedicata e richiesta contributo	01.10.22	31.12.22	30.11.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini, Amministratori degli enti e dipendenti
6	Formazione ed affiancamento alle nuove unità operative	GESTIONALE	100	Avvio dell'attività di formazione e supporto da parte di dipendenti interni all'Unione, contestualmente all'attività di formazione esterna	Autonomia operativa da parte delle nuove unità operative	01.10.22	31.12.22	30.11.2022	Fatto/ non fatto	Amministratori degli enti e dipendenti

7	Mantenimento standard operativi nell'erogazione dei servizi	GESTIONALE	100	Attività di "copertura" delle carenze di organico in attesa della completa formazione ed autonomia dei nuovi operatori assunti	Copertura dei servizi carenti di organico, al fine di garantire standard minimi nell'erogazione dei servizi. Autonomia capacità operativa da parte delle nuove unità operative	01.10.22	31.12.22	30.11.2022	Fatto/ non fatto	Cittadini
---	--	------------	-----	--	--	----------	----------	------------	---------------------	-----------