



**UNIONE DEI COMUNI TERRE  
D'ACQUE  
COMUNI DI TORNACO E VESPOLATE  
(Provincia di Novara)**

\*\*\*\*\*

**RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE  
ANNUALITA' 2022**

**Allegato "A" Deliberazione Giunta Unione n.26 del 01.06.2023**

Con il presente documento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, di attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2022 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'Ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del citato D. Lgs. n. 150/2009;
- l'Amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine adotti, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il sistema di misurazione dell'Ente;

- l'Organo di Valutazione controlli e rilevati la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi D.L. n. 174/2012, n. 179/2012 e per ultimo il D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016.

La programmazione economico-finanziaria 2022/2024, che ha dato avvio al ciclo della Performance 2022, è articolato nei seguenti documenti:

- Il Documento Unico di Programmazione Semplificato (DUPS) 2022-2024, approvato con Deliberazione del Consiglio Unionale n. 14 del 29/07/2021, aggiornato con Deliberazione di Consiglio Unionale n. 2 del 12.05.2022
- il Bilancio di Previsione 2022/2024, approvati con Deliberazione del Consiglio Unionale n. 3 del 12/05/2022;
- il Piano degli Obiettivi e della Performance 2022-2024 – annualità 2022, approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 43 del 29/09/2022.
- il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 54 del 13/12/2022.

L'Unione Terre d'Acque, pur avvalendosi della facoltà, riconosciuta dalla normativa in vigore per gli Enti al di sotto dei 50 dipendenti, di adottare separatamente il Piano performance, ha definito i suoi obiettivi in maniera coerente con gli altri strumenti di programmazione e gli obiettivi anticorruzione e trasparenza definiti nell'ambito del PIAO.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa.

In via del tutto sperimentale, è stato predisposto un modello ricognitorio di PIAO, unico di livello unionale, attraverso la predisposizione di un atto di richiamo di tutti gli atti assorbiti già adottati e la redazione degli atti ancora non predisposti: PTPCT, Piano delle azioni positive, struttura organizzativa.

In quest'ultima fase, successiva al 31 dicembre, si è completato il monitoraggio degli obiettivi valutando la performance organizzativa e individuale di cui viene dato conto con la presente relazione. Attraverso questo documento redatto dal sottoscritto Presidente dell'Unione, recepito dalla Giunta Unionale e trasmesso al Nucleo di Valutazione per la sua validazione (nominato con Decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque n. 2 del 19/04/2021) vengono

rendicontati i risultati conseguiti e valutate le performance da cui discende il riconoscimento economico ai Responsabili.

## **1. DATI GENERALI SUL CONTESTO ESTERNO**

L'Unione dei Comuni Terre d'Acque, fondata nel 2014 ma ufficialmente operativa dal 01/09/2015, era composta dai Comuni di Borgolavezzaro, Tornaco e Vespolate. Questo assetto è stato operativo fino al 31/12/2020 poiché dal 01/01/2021 il Comune di Borgolavezzaro ha manifestato il recesso dall'Unione.

Attualmente l'Unione, comprendente i Comuni di Tornaco e Vespolate, ha una popolazione complessiva, al 31/12/2022, di 2921 abitanti, una superficie complessiva di 31,16 Km<sup>2</sup> ed una densità abitativa di 93,71 ab/Km<sup>2</sup>.

La popolazione ha subito un lieve aumento rispetto all'anno precedente ed è concentrata prevalentemente nella fascia di età compresa tra i 15 anni e i 64 anni, con età media di circa 49 anni.

Sul territorio dell'Unione sono attivi tre plessi scolastici (una scuola dell'infanzia, una scuola primaria e una scuola secondaria di primo grado), dipendenti dall'Istituto Comprensivo "Ramati-Malusardi" di Cerano.

L'attività di programmazione e di definizione degli obiettivi per l'anno 2022 è stata ancora una volta fortemente condizionata, dai vincoli sulla spesa, dai tagli ai trasferimenti e dal grado di incertezza, che da anni influenzano in modo pesante i margini di autonomia e di scelta dell'amministrazione locale.

La situazione di incertezza generale, documentata dalla proroga dei termini per l'approvazione del Bilancio, nonché dalle difficoltà emerse nella gestione dei servizi da parte dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque nonché dalla mancanza di personale e le modifiche intervenute sulla struttura organizzativa in ragione di trasferimenti, pensionamenti e nuovi ingressi, ha fatto slittare l'avvio del ciclo della performance.

L'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha comunque approvato il Bilancio di Previsione 2022-2024 con Deliberazione del Consiglio Unionale n. 3 del 12/05/2022 nei termini di legge.

Pertanto, l'attività gestionale si è svolta, solo per il quadrimestre gennaio/maggio, in regime di gestione provvisoria con i limiti imposti dall'art 163 del D. Lgs. n. 267/2000 fuori da un quadro organico di interventi. Ma quello che più pesantemente condiziona l'attività ed i risultati è sostanziale e già più volte ribadita minimale dotazione organica, che rappresenta un limite invalicabile nello sviluppo quali-quantitativo dei servizi offerti: anche la fruizione del congedo

ordinario e ancor più di permessi e congedi straordinari contrattualmente previsti mettono in crisi gli Uffici con conseguenti ripercussioni sul servizio all'utenza.

Inoltre, il collocamento a riposo del Responsabile di Settore Servizi Demografici e alla Persona a partire dal 21/05/2022 e il contestuale subentro, in suo luogo, in qualità di Responsabile facente funzione, della già Responsabile del Settore Economico Finanziario - Tributi - Economato - Segreteria Generale e ICT, nonché la nomina di un nuovo Segretario Unionale (G.U. n. 41 del 12.09.2022) ha allentato l'attività di programmazione e attuazione degli obiettivi programmati. In un'ottica di ottimizzazione delle risorse umane presenti nell'organico unionale, oltre agli sforzi fatti per andare a coprire i posti vacanti, nel contesto del PIAO è stata individuato il funzionigramma e la struttura organizzativa dell'Ente, operando una collocazione ottimale delle risorse umane di nuova assunzione.

La conclusione del periodo di emergenza sanitaria nazionale ha segnato la ripresa regolare di tutte le attività di servizio e di erogazione dei servizi all'utenza, attraverso la riorganizzazione delle ordinarie modalità di svolgimento dell'attività lavorativa e l'utilizzo solo eccezionale della modalità dello smart-working, introdotta con notevole sforzo e contestuale digitalizzazione delle attività, in periodo pandemico.

## **2. DATI GENERALI SULL'ORGANIZZAZIONE**

La struttura organizzativa, così come prevista dall'allora vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, è articolata in Settori e Servizi.

Per l'anno 2022 la struttura organizzativa era articolata in n. 4 Settori, così suddivisi:

| Settore  | Servizi  |
|--|--|
| Servizi Demografici e alla Persona   | Servizi Demografici<br>Servizio Elettorale<br>Servizi alla Persona   |
| Economico Finanziario - Tributi - Economato - I.C.T. - Segreteria Generale | Servizio Contabile e Finanziario;<br>Servizio Tributi<br>Gestione delle Entrate e recupero crediti<br>Servizio Economato<br>Servizio Protocollo<br>Servizio di Segreteria Generale<br>Servizio Amministrativo Generale |

|  |  |
|--|--|
| Tecnico - Ambiente – Commercio –<br>Personale e Organizzazione | Servizio Edilizia Privata<br>Servizio Urbanistica<br>Servizio di sportello unico per le attività produttive<br>Servizio Lavori Pubblici<br>Servizio Espropri<br>Servizio Manutentivo<br>Servizio Ambientale<br>Servizio Inventari<br>Servizio Commercio<br>Servizio Gestione giuridica ed economica del<br>personale Servizio Organizzazione |
| Polizia locale e Protezione Civile                             | Servizio Vigilanza<br>Servizio Protezione Civile   |

La titolarità della Responsabilità dei Settori e correlate Posizioni Organizzative (art. 11 del CCNL del 31/03/1999, art. 15 del CCNL del 22/01/2004 e art. 8, comma 1, lett. a, del CCNL del 31/03/1999) è stata attribuita dalla Giunta Unionale al personale apicale dell'Area di riferimento ed in servizio nell'Ente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

I Responsabili di Posizioni Organizzative svolgono le proprie funzioni sia per l'Unione dei Comuni Terre d'Acque che per i Comuni ad essa aderenti.

Si precisa che tutto il personale che era in servizio nei due Comuni di Tornaco e Vespolate è transitato nei ruoli dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque a far data dal 01/09/2015.

I Comuni non hanno conservato personale residuo all'interno del proprio organico.

Con determinazione del Responsabile del Servizio Personale e Organizzazione n. 21 del 28.03.2023, previa informativa alle OO.SS. e alle RSU con nota protocollo n. 745 del 20.03.2023, sono state istituite le Elevate qualificazioni ed si è proceduto al reinquadramento automatico del personale dipendente, in conformità a quanto previsto dal CCNL Comparto Funzioni Locali – triennio 2019 – 2021.

I Responsabili di Posizione e Organizzativa (oggi Elevate Qualificazioni) con il numero di personale assegnato al 31/12/2022, vengono qui di seguito indicati:

| RESPONSABILE    | SETTORE   | PROVVEDIMENTO DI NOMINA                                 | DIPENDENTI DEL SETTORE (compreso il Responsabile) |
|-----------------|---|---|---|
| COLOMBARA Ambra | Servizi Demografici e alla Persona (fino al 21/05/2022) | D.G.U. n. 3 dell'08/01/2021 D.G.U. n. 25 del 14/04/2021 | 2   |

|                            |  |  |   |
|----------------------------|--|--|---|
| MARANGONI Paola<br>Lorena  | Servizi Demografici e alla<br>Persona (dal al 22/05/2022)                        | D.G.U. n. 3<br>dell'08/01/2021 D.G.U.<br>n. 25 del 14/04/2021 –<br>prorogato con DGU n.<br>28 del 20.05.2022 | 3 |
| MARANGONI Paola<br>Lorena  | Economico Finanziario –<br>Tributi – Economato – I.C.T. –<br>Segreteria Generale | D.G.U. n. 3<br>dell'08/01/2021 D.G.U.<br>n. 25 del 14/04/2021  | 4 |
| GATTI Valeria              | Tecnico – Ambiente –<br>Commercio – Personale e<br>Organizzazione                | D.G.U. n. 3<br>dell'08/01/2021 D.G.U.<br>n. 25 del 14/04/2021  | 4 |
| CAVALOTTO Pier<br>Giovanni | Polizia Locale e Protezione Civile   | D.G.U. n. 3<br>dell'08/01/2021 D.G.U.<br>n. 25 del 14/04/2021  | 2 |

La Dotazione Organica, così come rideterminata con Deliberazione della Giunta Unionale n. 4 dell'11/01/2021, è quella risultante dal seguente prospetto:

| N. posti | Categoria | coperti | vacante | note           |
|----------|-----------|---------|---------|----------------|
| 1        | A         | 1       | -       |                |
| 3        | B3        | 2       | 1       |                |
| 5        | C         | 2       | 3*      | *n. 1 P.T. 50% |
| 7        | D         | 6       | 1       |                |

Il personale in servizio di ruolo, al 31/12/2022, risulta essere di n. 12 unità.

Si rileva che la spesa del personale a consuntivo 2021, calcolata secondo i criteri di cui alla circolare n. 9/2006, è contenuta nel limite della spesa del 2008 (Comune di Tornaco) e della media 2011/2013 (Comune di Vespolate)

L'Unione Terre d'Acque ha proceduto nel 2022 alle seguenti assunzioni:

- 1 unità Cat. D1 Posizione Economica D1 (Servizio ragioneria e Tributi)
- 1 unità Cat. C1 Posizione Economica C1 (Servizi Demografici)
- 1 unità Cat. C1 Posizione Economica C5 (Servizi Demografici)
- 1 unità Cat. B1 Posizione Economica B1 (Servizio Affari Generali)

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

- un incarico di consulenza tecnica, ai sensi degli artt. 3 e 6 della L.R. n. 10/1989, di una unità di Categoria C amministrativa dalla Regione Piemonte, dal 01/01/2022, destinata al Servizio Personale e Organizzazione;
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, per quattro ore settimanali, di una unità di Categoria C amministrativa dal Comune di Galliate, destinata al Servizio Commercio;
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 unità di Categoria C tecnica dal Comune di Trecate, destinata al Servizio Lavori Pubblici;
- due incarichi extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001 unità di Categoria C vigilanza dal Comune di Oleggio, destinate al Servizio Polizia Locale;
- un incarico extra time ai sensi dell'art. 53 del D. Lgs. n. 165/2001, per quattro ore settimanali, di una unità di Categoria C amministrativa dal Comune di Recetto, destinata al Servizio Affari Generali;

La programmazione del fabbisogno di personale è stata improntata al rispetto del contenimento della spesa e dei limiti posti alle assunzioni, pur essendo il numero dei dipendenti in servizio sotto dimensionato rispetto alle dimensioni demografiche e ai servizi erogati.

### **3. DATI SUL PROCEDIMENTO DI VALUTAZIONE**

Ad ognuno dei Responsabili di Posizione Organizzativa sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione attraverso il Piano degli Obiettivi e della Performance 2022-2024 – annualità 2022, approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 43 del 29/09/2022.

Al termine dell'esercizio finanziario, il Segretario ed i Responsabili hanno rendicontato l'attività dei propri servizi con riferimento agli obiettivi strategici e di mantenimento dell'attività strutturale, comunicando anche i dati necessari alla verifica degli indicatori di attività e di performance.

Il Nucleo di Valutazione, come si evince dal verbale n. 4/2023 ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente sulla scorta:

- degli obiettivi strategici generali dell'Unione;
- degli obiettivi di mantenimento di ogni singolo programma dell'Unione;
- degli indicatori di performance dell'Ente;
- delle relazioni finali rese dal Segretario e dai Responsabili di Posizione Organizzativa;

- dei risultati contabili forniti dalla struttura al NdV, in particolare gli uffici preposti alla gestione del personale e del bilancio;

Per l'anno 2022, al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente corrispondenti alle finalità previste. Il Nucleo ha infatti valutato come segue la percentuale di conseguimento dei rispettivi obiettivi da parte dei titolari di Posizione Organizzativa:

|                         |       |
|-------------------------|-------|
| GATTI Valeria           | 98%;  |
| MARANGONI Paola Lorena  | 94%   |
| CAVALOTTO Pier Giovanni | 100%; |
| Segretario Generale     | 100%. |

Infine ha provveduto a visionare le valutazioni del personale non titolare di Posizione Organizzativa ed assegnato ai Settori, espresse dai Responsabili di Servizio, i cui dati aggregati sono riassunti come segue:

| Settori  | Valutazione media | Valutazione max | Valutazione min. | Differenziale min-max |
|--|-------------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| Servizi Demografici e alla Persona   | 86/100            | 87/100          | 86/100           | 1/100                 |
| Economico Finanziario – Tributi – Economato – I.C.T. – Segreteria Generale | 95/100            | 98/100          | 92/100           | 6/100                 |
| Tecnico – Ambiente – Commercio – Personale e Organizzazione                | 78/100            | 98/100          | 59/100           | 20/100                |
| Polizia Locale e Protezione Civile   | 90/100            | 90/100          | 90/100           | -                     |
| <b>Totale Ente</b>   | <b>88/100</b>     |                 |                  |                       |

Si rileva, nel complesso generale dell'Ente, come il risultato di performance è rimasto invariato rispetto all'anno precedente, ottenendo nella media un ottimo andamento nonostante tutte le difficoltà evidenziate in premessa.

#### **4. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

La prevenzione dei fenomeni corruttivi e l'implementazione della trasparenza dell'attività amministrativa costituiscono obiettivi strategici nell'ambito delle politiche generali dell'Unione Terre d'Acque, la quale impronta la propria attività a valori di correttezza e buona amministrazione.

Nel rispetto di quanto stabilito dalla normativa, l'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha provveduto a:

- ad approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato con Deliberazione della Giunta Unionale n. 54 del 13/12/2022 e, nel suo ambito, la sezione Anticorruzione e Trasparenza;
- riorganizzare la struttura del proprio sito secondo quanto stabilito dal D. Lgs. n. 33/2013, inserendo i dati secondo criteri di omogeneità, immediata individuazione e facilità di consultazione, secondo le indicazioni fornite dalla CIVIT con Deliberazione n. 50/203.
- a nominare con Delibera di G.U. n. 52 del 09.12.2022 il Segretario Unionale Dott.ssa Giuliana Balbo come Responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (RPCT).

Nell'ottica di perseguire obiettivi di semplificazione, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, l'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha inteso dotarsi di un Codice di comportamento dei dipendenti, applicabile anche nell'ambito dei Comuni aderenti all'Unione, in coerenza con la struttura organizzativa dell'Unione – nella quale da tempo è confluito tutto il personale dei Comuni aderenti – e con la strategia unitaria di prevenzione della corruzione, perseguita attraverso la nomina di un unico RPCT nella personale del Segretario Unionale e l'approvazione di un unico PTPCT nell'ambito del PIAO (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

Al fine di valorizzare una costruzione progressiva del codice aperta alla più ampia partecipazione, il processo di formazione del Codice di comportamento si è articolato in due distinte fasi.

In una prima fase, il Segretario Unionale, in qualità di RPCT, coadiuvato dal Nucleo di Valutazione ha elaborato un'ipotesi di Codice di comportamento, sottoposto ai dipendenti dell'Unione, ai fini di un apporto collaborativo.

All'esito di questa fase preliminare, il documento è stato sottoposto dal RPCT all'organo di indirizzo politico, per una prima deliberazione di adozione (Giunta Unionale n. 56 del 22/12/2022), dando avvio alla fase partecipativa, la c.d. "procedura aperta". Il Codice di Comportamento è stato, poi, definitivamente approvato con deliberazione della G.U. n. 3 del 26.01.2023

Nell'ambito della propria attività di monitoraggio e controllo, il Segretario Unionale, in qualità di RPCT ha proceduto alla predisposizione entro il 15 gennaio 2023 della relazione annuale ai sensi

dell'art. 1 c.14 della legge 190/2012 e alla sua pubblicazione nel sito istituzionale alla sezione "Amministrazione Trasparente" – "Altri Contenuti" – "Prevenzione della Corruzione".

La trasparenza dell'attività amministrativa è individuata quale strumento principale per contrastare il fenomeno della corruzione ed è elevata dal comma 15, dell'articolo 1, della Legge n. 190/2012 a "livello essenziale delle

prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione".

Nella home page del sito istituzionale dell'Ente è presente l'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente": la pubblicazione dei dati e delle informazioni sul sito istituzionale è in linea con le disposizioni normative, come risulta dalle rilevazioni effettuate in sede di controllo e monitoraggio degli obblighi di pubblicazione effettuati nel corso del 2022.

In particolare, il Nucleo di Valutazione dell'Unione dei Comuni Terre d'Acque ha effettuato, ai sensi dell'art. 14, co. 4, lett. g), del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 201/2022, la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione, compilando la relativa Griglia di rilevazione il 21.06.2022, come pubblicata sul sito in "Amministrazione trasparente" – "Controlli e rilievi sull'amministrazione" – "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.

In questa occasione, il Nucleo di valutazione ha attestato che:

- l'ente ha individuato misure organizzative che assicurano il regolare funzionamento dei flussi informativi per la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- l'ente ha individuato nella sezione Trasparenza del PTPCT i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013;
- L'amministrazione/ente NON ha disposto filtri e/o altre soluzioni tecniche atte ad impedire ai motori di ricerca web di indicizzare ed effettuare ricerche all'interno della sezione AT, salvo le ipotesi consentite dalla normativa vigente.

A seguito del monitoraggio del 31.10.2022, il Nucleo di Valutazione dell'Ente, in collaborazione con il Segretario Unionale, ha rilevato un miglioramento dei livelli di trasparenza, attestando un aumento dell'indice "completezza del contenuto" dei dati oggetto di pubblicazione, rispetto alla rilevazione effettuata il 21.04.2022, come risulta dalla Griglia di monitoraggio, pubblicata sul sito

in “Amministrazione trasparente” – “Controlli e rilievi sull’amministrazione” – “Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe.

## **5. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

E’ stato, altresì sviluppato il processo relativo alla contrattazione decentrata integrativa dell’anno 2022. Nello specifico, con Deliberazione della Giunta Unionale n. 44 del 29/09/2022, sono stati espressi gli indirizzi per la costituzione del fondo per le risorse decentrate di cui all’art. 31 del CCNL del 22/01/2004 per il personale del Comparto Regioni ed Autonomie Locali relativo all’anno 2021, tenendo conto dei limiti imposti dall’art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010.

La delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione dell’ipotesi di accordo sull’utilizzo delle risorse decentrate – annualità economica 2022 dei dipendenti dell’Unione dei Comuni Terre d’Acque.

L’ammontare complessivo delle risorse per l’anno 2022 è pari ad € 46.060,44 di cui € 22.475,00 destinate a finanziare le progressioni economiche orizzontali e l’indennità di comparto, ed € 19.838,54 con destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo e per la remunerazione della produttività individuale.

I dati relativi alla contrattazione decentrata, in ossequio agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013, sono pubblicati sul sito istituzionale dell’Ente alla sezione “Amministrazione trasparente”.

## **4. CRITICITA’ E OBIETTIVI NON RAGGIUNTI**

Occorre assicurare un regolare flusso delle informazioni da pubblicare sul sito istituzionale dell’Ente, ai fini del rispetto dei termini stabiliti dalla legge per l’adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D. Lgs. n. 33/2013, e monitorare i tempi procedimentali, così da supplire alle carenze strutturali proprie di un piccolo Ente oltre alla carenza di personale amministrativo addetto agli uffici.

Occorre, inoltre, accelerare i tempi relativi al ciclo della performance per consentire un adeguato monitoraggio del livello di conseguimento degli obiettivi nel corso dell’anno, anche al fine di apportare adeguamenti e correttivi.

## **5. ANDAMENTO DELLE PERFORMANCE COMPORTAMENTALI**

Anche per l'anno 2022, gli obiettivi assegnati, sia pur con le criticità sopra evidenziate, sono stati conseguiti nella quasi totalità, rispondendo ai risultati attesi definiti secondo indicatori di tipo temporale, per lo più fissato dalle disposizioni normative: in un Ente di così ridotte dimensioni, le performance sono per lo più scandite da adempimenti normativi le quali risultano tutte rispettate, non essendo stati rilevati né ritardi e né reclami.

E ciò grazie all'esistenza di figure professionali interne che si sono impegnate per il funzionamento dell'organizzazione e la realizzazione degli obiettivi, anche con un impegno temporale che supera l'ordinario orario di lavoro. Tuttavia l'organizzazione manifesta delle criticità sempre più forti riconducibili soprattutto alla carente dotazione organica di personale, solo in parte superata con le assunzioni effettuate nell'anno, e di una struttura di supporto per la gestione dei processi di innovazione tecnologica.

Il difficile contesto in cui si trovano ad operare gli Enti Locali e le criticità interne rilevate richiedono un incisivo percorso formativo e un'attenta politica assunzionale con particolare attenzione all'informatizzazione dei processi e alla formazione del personale neoassunto.

## **6. CONTROLLI INTERNI**

Rilevata la mancanza di un Regolamento in materia di controlli interni, su iniziativa del Segretario Unionale è stato predisposto un nuovo regolamento sui controlli interni dell'Unione Terre d'Acque, approvato con delibera di G.U. n. 1 del 30.01.2023 e sono stati predisposti e approvati, in maniera conforme, i due regolamenti sui controlli interni dei Comuni aderenti, con contestuale abrogazione di quelli attualmente in vigore.

## **7. CONCLUSIONI**

Si precisa che nell'Ente non sono state segnalate discriminazioni di natura sessista ed il personale di entrambi i generi opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguimento delle finalità istituzionali.

Nella prospettiva di adeguarsi agli obblighi di legge e favorire un più ampio coinvolgimento dei dipendenti su questi temi, l'Ente ha istituito il CUG ("Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"), con Deliberazione della G.U. n. 29 del 03.05.2023, la quale si prefigge di:

a) assicurare, nell'ambito del lavoro parità e pari opportunità di genere, impegnandosi a garantire l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione,

diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione ed alla lingua;

b) accrescere la performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, rendendo efficiente ed efficace l'organizzazione, anche attraverso l'adozione di misure che favoriscano il benessere organizzativo e promuovano il contrasto alle discriminazioni;

Nonostante l'indiscutibile sollecitazione lavorativa cui sono sottoposti i singoli dipendenti, che va sovente oltre lo stretto necessario, data la struttura dell'Ente di limitate dimensioni demografiche e con un totale di n. 12 dipendenti effettivi in organico, i quali hanno garantito il funzionamento di tre Enti (Unione e i due Comuni ad essa aderenti) la performance effettivamente richiesta non si limita al corretto utilizzo delle risorse assegnate, che risente di una situazione economica e gestionale assolutamente insufficiente a consentire ulteriori implementazioni delle attività già svolte.

Tanto sottolineato, si conclude con la considerazione che i Responsabili di Servizio hanno conseguito in modo sostanziale gli obiettivi assegnati e si sono adoperati per rispondere nel modo più pieno possibile alle necessità lavorative presentatesi in corso d'anno.

In base a quanto sopra descritto si individua in generale nella qualità del personale e nella cultura lavorativa da esso rappresentata, il principale punto di forza nel raggiungimento degli obiettivi di performance.

I principali punti di debolezza, invece, nonostante l'incremento di alcune unità lavorative, risiedono principalmente nel ridotto numero di unità di personale in relazione ai carichi di lavoro assegnati a ciascuno oltre che nella sempre maggiore scarsità di risorse economiche disponibili per la concreta incentivazione del personale stesso.

Si rileva in ogni caso l'esigenza di continuare a perseguire l'obiettivo di un maggiore supporto formativo alle nuove unità in servizio a partire dal 2022, per garantire una migliore operatività della struttura e un più efficiente livello dei servizi ai quali sono assegnati.

In conclusione, evidenziato che gli obiettivi dei Responsabili di Posizione Organizzativa coincidono con gli obiettivi dei servizi ad essi affidati, viste le valutazioni espresse per i suddetti Responsabili dal Nucleo di Valutazione e per il personale non titolare di P.O. dai rispettivi Responsabili, si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, nella generalità del personale, di livello ottimo.

**IL PRESIDENTE**

**Giovanni Caldarelli**

Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993