

PIANO PERFORMANCE 2021/PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

1. Premessa

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, c. 1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Ente illustra i risultati ottenuti nell'anno precedente ed evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

L'Unione Montana dei Comuni del Monviso rappresenta i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per Servizi. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione.

Dagli stati finali prodotti dai Responsabili dei Servizi si evince chiaramente che gli obiettivi contenuti nel Piano risultano raggiunti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche a ciascuno assegnate.

La struttura organizzativa dell'ente si articola in Servizi (raggruppati in Aree omogenee) con altrettanti Responsabili in posizione organizzativa.

2. Obiettivi strategici

L'Amministrazione dell'Unione, fin dal proprio insediamento, ha tradotto il proprio programma politico-amministrativo in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione puntuale nel Piano Esecutivo di Gestione e nel Documento Unico di Programmazione.

3. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Essendo l'Unione Montana dei Comuni del Monviso un ente di nuova e recente costituzione, gli obiettivi strategici dell'Amministrazione sono stati, da un lato, collegati alle risorse disponibili e, dall'altro, tradotti in un unico obiettivo operativo, di cui sono responsabili i Responsabili di Servizio competenti per funzione.

Obiettivo operativo	Struttura Responsabile	Dirigente Competente
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Amministrativa Direzione Prevenzione Corruzione e Trasparenza	Paolo Goldoni
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Amministrativa Segreteria Generale	Gianluigi Manzone

ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Amministrativa Servizio Sport, Turismo, Cultura, Istruzione e Sociale	Silvana Allisio
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Amministrativa Servizio Anagrafe e Stato Civile	Maria Luisa Ferrato
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Finanziaria Servizio Controllo di Gestione	Laura Bonetto
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Finanziaria Servizio Personale	Paolo Goldoni
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Finanziaria Servizio Bilancio	Valeria Bosio
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Finanziaria Servizio Tributi Servizio Elettorale e Statistica	Bruna Dossetto
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Finanziaria Servizio Patrimonio	Paolo Goldoni
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Finanziaria Servizio Economato	Elisa Rolando

ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Tecnica Servizio Lavori Pubblici	Andrea Caporgno
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Tecnica Servizio Manutenzioni Servizio Bonifica e Sviluppo Montano	Antonello Ferrero
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Tecnica Servizio Urbanistica, S.U.A.P., Paesaggistica e Catasto	Paola Piola
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Tecnica Servizio Edilizia Servizio Trasporto Pubblico Locale	Paolo Goldoni
ATTIVAZIONE DEI SERVIZI ASSOCIATI A LIVELLO DI UNIONE	Area Vigilanza Servizio Polizia Municipale, Commercio, Ambiente e Protezione Civile	Davide Barra

4. SCHEDE RIASSUNTIVE OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Le schede riassuntive degli obiettivi di performance sono quelle individuate con il Piano Esecutivo di Gestione/Performance per l'anno 2021 e rispetto ai quali l'Organismo di valutazione ha effettuato la valutazione del grado di raggiungimento finale.

5. ESITO DELLA VALUTAZIONE

Nei giorni 10 e 11 febbraio 2022 si è riunito presso l'ufficio del Direttore dell'Unione l'Organismo di Valutazione, composto :

- dott. Carmelo Mario Bacchetta, componente esperto esterno, in qualità di membro dell'Organismo di Valutazione.
 - dott. Paolo Goldoni, Direttore dell'Unione, in qualità di assistente dell'Organismo di Valutazione
- L'Organismo di valutazione ha proceduto all'accertamento degli esiti degli obiettivi assegnati ai diversi Servizi, prendendo atto delle schede di valutazione e relative relazioni presentate dai Responsabili di Servizio. L'Organismo di valutazione ha proceduto quindi alla valutazione dei comportamenti manageriali e

professionali dei Responsabili di Servizio, compilando le relative schede di valutazione. L'Organismo di valutazione ha proceduto quindi alla valutazione complessiva dando atto delle risultanze rappresentate, per i Responsabili dei Servizi, dalla somma della Performance Organizzativa di Ente (POE) data dalla media delle Performances Organizzative di Servizio (POS) conseguite dai singoli servizi, della Performance Organizzativa di Servizio (POS) e della Performance Individuale (PI) di ciascun Responsabile di Servizio. Per il Direttore, Servizi e per il Direttore, dalla somma della Performance Organizzativa di Ente (POE) data dalla media delle Performances Complessive (PC) conseguite dai singoli servizi, della Performance Organizzativa del Servizio Direzione (POSD) e della Performance Individuale (PI). Per il Direttore tali valutazioni sono state effettuate dal Presidente dell'Unione. Per il restante personale dipendente, le risultanze sono rappresentate dalla somma della Performance Organizzativa del Servizio di assegnazione (POS) e della Performance Individuale (PI)

L'esito è stato decisamente positivo, facendo riscontrare un risultato complessivamente vicino al 100% di performance organizzativa di Ente e di Servizio.

La capacità di raggiungimento di un alto standard di risultati è strettamente collegata con una consolidata prassi organizzativa di controllo delle procedure, con contestuale attenzione alla crescita professionale del personale, operata in primo luogo dalla componente manageriale dei Responsabili dei Servizi - singolarmente e collettivamente.

Non si possono tacere gli elementi negativi che incidono sul benessere organizzativo del personale dipendente:

- l'aumento dei carichi di lavoro a fronte di una dotazione organica numericamente inferiore ai rapporti tra popolazione residente/dipendenti in servizio ,
- CCNL enti locali approvato in fase definitiva solo in data 21.05.2018, limitato al biennio 2016 -2018 bloccato di fatto da oltre sette anni
- limitate risorse nel nuovo CCNL per il finanziamento degli istituti del trattamento accessorio

L'attività di valutazione del personale ha comunque dimostrato una forte capacità dei Responsabili dei Servizi di rispondere in modo efficace alla programmazione predisposta dagli organi politici e di realizzare al meglio gli obiettivi assegnati. Per questo le valutazioni :

- del personale apicale sono state comprese in una fascia tra i 370 e 394 punti,
- per il restante personale dipendente sono state comprese in una fascia tra i 295 e i 400 punti

In conclusione suddetti dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

5. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

In data 6 maggio 2022 alle ore 13.30 si è riunito presso l'ufficio del Direttore, l'Organismo di Valutazione il quale ha preso in esame la presente Relazione sulla Performance - Anno 2021 , tenendo conto dei risultati emersi dalle valutazioni sia dei Responsabili dei Servizi, sia dei dipendenti di tutti i Servizi e del Presidente per quanto riguarda il Direttore.

Nell'analisi l'Organismo di Valutazione ha tenuto conto degli elementi emersi dall'analisi :

- del Piano Esecutivo di Gestione/Performance

- del funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Sulla base della documentazione analizzata, l'Organismo di Valutazione ha VALIDATO la presente Relazione sulla Performance – Anno 2021.

IL DIRETTORE

VISTI:

- il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione
- la Relazione finale sul piano della performance 2021, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 , validata dall'Organismo di Valutazione
- l'art. 4, comma 2 lettera f) del richiamato D.Lgs. 150/2000 che prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo

TRASMETTE

la Relazione finale sul piano della performance 2021, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 , validata dall'Organismo di Valutazione per la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo

Paesana, 6 maggio 2022



IL DIRETTORE
Paolo Goldoni