

**PIANO DEGLI
OBIETTIVI
E DELLE
PERFORMANCE
2019 – 2021**

Approvato con deliberazione di Giunta n° 04 del 14/01/2019

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Il Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.) è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, 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 prestazione dell'Amministrazione, dei titolari di posizioni organizzative e dei dipendenti.

Il presente documento 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 premiati, 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.

L'Unione Montana, con la redazione del Piano degli Obiettivi e delle Performance, sulla base delle linee guida dell'ANCI e dell'UNCEM in materia di ciclo della Performance, realizza una previsione dettagliata degli obiettivi operativi e strategici da conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità del P.O.P. è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'Unione si è proposta di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organizzazione dell'Unione Montana è articolata in unità organizzative (servizi), ciascuna delle quali è affidata ad un Responsabile unico, titolare di Posizione Organizzativa, come schematizzata nella seguente tabella:

- 1) Servizio Finanziario Contabile Amministrativo – Responsabile Dr. Marco Luigi Delsignore (Dirigente)
- 2) Servizio Tecnico Responsabile ff Dr. Marco Luigi Delsignore (Dirigente)
- 3) Servizi Comunali Associati Responsabile Arch. Di Benedetto Gian Luca – Categoria D (Figura professionale che presta servizio nei comuni aderenti al Servizio)

Dal 1° gennaio 2019 nell'Unione Montana lavorano n° 5 dipendenti, tutti a tempo indeterminato, come dal seguente prospetto

SEGRETERIA GENERALE E DIREZIONE

Dirigente (Alta professionalità) Posto coperto dal Dr. Marco Luigi Delsignore

AREA 1 - UFFICIO FINANZIARIO CONTABILE

Responsabile: Istruttore Direttivo Cat. D Posto coperto dal Dr. Marco Luigi Delsignore

Personale Ufficio Finanziario:

Istruttore Amministrativo contabile Cat. C Posto coperto dalla Dipendente Sig.ra Falcetti Sara

Istruttore Amministrativo contabile Cat. C Posto coperto dalla Dipendente Sig.ra Cerutti Mara

AREA 2 - UFFICIO TECNICO

Responsabile: Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D Posto attualmente vacante (ff il Segretario)

Personale assegnato:

Istruttore Amministrativo Tecnico Cat. C Posto coperto dal Geom. Massimo Ramponi

Istruttore Amministrativo Tecnico Cat. C Posto coperto per aspettativa del Dipendente Geom. Sebastiano Gallina

n. 3 operati cantieri di lavoro

Presso l'Ufficio Tecnico dell'Unione prestano servizio rispettivamente:

- Arch. Susanna Del Favero dipendente del Comune di Gravellona Toce (In convenzione ex art. 14 del CCNL 22/01/2004);
- Arch. Claudia Corbelli dipendente del Comune di Baveno (Incarico ex L. 311/2004 art. 1 c. 557)

AREA 3 - UFFICIO SERVIZI ASSOCIATI

Personale assegnato:

Istruttore Amministrativo Tecnico Cat. D Posto coperto dall'Arch. Di Benedetto GianLuca gestito in convenzione.

OBIETTIVI E LINEE PROGRAMMATICHE DI GOVERNO

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Unione. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno l'Ente 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.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso i principi previsti dal D.Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) approvato annualmente con il Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare.
- Il Piano degli Obiettivi e delle Performance (P.O.P.) che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, garantendo una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Unione.
- Il Ciclo di Gestione della Performance, che contiene la definizione e l'assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento con le risorse, i valori attesi di risultato, la conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valutazione del merito e rendicontazione finale dei risultati sia all'interno che all'esterno dell'ente.

PROGRAMMI E OBIETTIVI PER L'ANNO 2019-2021

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI

Per la misurazione e la valutazione della Performance organizzativa di ciascuna Area è previsto un punteggio massimo di 500 punti.

OBIETTIVI SEGRETARIO DIRETTORE E AREA FINANZIARIA-AMMINISTRATIVA CONTABILE

(Responsabile Dr. Marco Luigi Delsignore) Specifiche responsabilità Rag. Sara Falcetti

Collaboratori: tutto il personale dell'Ente

OBIETTIVI

Progetto obiettivo 1

Informatizzazione sistema di pagamenti Mandato informatico e flussi col tesoriere

PUNTI 50

Progetto obiettivo 2

Gestione lavoro di tre unioni in convenzione: Unione Cusio Mottarone, Unione Valle Strona e Quarne, Unione Dei Due Laghi.

PUNTI 300

Progetto obiettivo 3

Attuazione piano informatico dell'Unione Montana e archiviazione

PUNTI 50

Progetto obiettivo 4

Gestione dei tre siti web delle Unioni in convenzione. Trasparenza Anticorruzione

PUNTI 100

OBIETTIVI AREA UFFICIO TECNICO

(Responsabile ff Dr. Marco Luigi Delsignore – Collaboratori Arch. Susanna Del Favero, Geom. Massimo Ramponi)

Progetto obiettivo 1

Cantieri di lavoro anno 2019:

Predisposizione progetto con l'Agenzia Piemonte Lavoro per finanziamento attività di manutenzione Monte Zuoli e cantieri nei diversi comuni dell'Unione

PUNTI 30

Progetto obiettivo 2

Bando Cariplo Connessione Ecologica- Avvio appalto

PUNTI 200

Progetto obiettivo 3

Attività progettazione Fondi ATO

Progettazione lavori anno 2019 programmati nel corso dell'anno 2018 (Piano ATO interventi 2019) Programmazione interventi anno 2020.

PUNTI 200

Progetto obiettivo 4

Predisposizione candidature per Misure specifiche PSR 2014-2020 per l'ambiente e la sentieristica e GAL (Compatibilmente con i bandi regionali)

PUNTI 20

Progetto obiettivo 5

Servizi comunali associati per i Comuni convenzionati. Efficientamento del servizio con personale dedicato.

PUNTI 20

Progetto obiettivo 6

Verifica annuale scuole sci

PUNTI 30

La realizzazione dei singoli Progetti verrà valutata con 100 punti se completa, con 75 punti se quasi completa, con 50 punti se parziale, con 25 punti se minima, con 0 punti se nulla.

RELAZIONE FINALE SULLA PERFORMANCE

L'individuazione (ad inizio mandato ed annualmente) degli obiettivi dell'Unione la rilevazione, a consuntivo, di quanto realizzato rispondono all'esigenza di poter verificare l'efficacia della gestione dell'Ente.

La relazione sulla Performance dell'Unione Montana ha l'obiettivo di evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati nel Piano degli Obiettivi e delle Performance 2019-2020-2021.

La relazione dà atto del grado di realizzazione degli obiettivi dell'Unione. In particolare, ferma restando una valutazione consuntiva analitica della Performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso nonché dei risultati raggiunti dai singoli Servizi/Uffici, viene attribuito un giudizio sintetico in base a quanto riportato nella seguente tabella:

**PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEI SERVIZI DELL'UNIONE DIVISI PEER
LE 3 AREE DI INTERVENTO:**

Fino a 50 punti	Insufficiente
Da 51 a 150 punti	Scarso
Da 151 a 250 punti	Sufficiente
Da 251 a 350 punti	Discreto
Da 351 a 450 punti	Buono
Da 451 a 500 punti	Ottimo

La relazione fornisce inoltre un quadro sintetico di informazioni che consentono di valutare:

- Se l'Unione ha svolto attività ed erogato servizi nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza ed efficacia e della customer satisfaction;
- Il mantenimento degli stati di salute finanziaria e organizzativa;
- La produzione degli impatti attesi;
- L'erogazione degli strumenti di premialità, sia a livello individuale che organizzativo