



Unione Montana Gran Paradiso

Alpette, Ceresole Reale, Locana, Ribordone, Sparone

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

Anno 2022



Relazione sulla *performance* – anno 2022

<u>1.</u>	<u>PRESENTAZIONE</u>	3
<u>1.1.</u>	<u>Il contesto esterno di riferimento</u>	3
<u>1.2.</u>	<u>L'amministrazione</u>	3
<u>1.3.</u>	<u>Le criticità e le opportunità</u>	7
<u>2.</u>	<u>OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</u>	8
<u>2.1.</u>	<u>Albero della <i>performance</i></u>	8
<u>2.2.</u>	<u>Obiettivi Organizzativi</u>	9
<u>2.3.</u>	<u>Obiettivi individuali</u>	10
<u>3.</u>	<u>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</u>	11
<u>3.1.</u>	<u>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</u>	11
<u>3.2.</u>	<u>Punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i></u>	11

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla *performance*, prevista dall'art.10, comma 1, lettera b), del D. Lgs n. 150/2009 e s.m.i. è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO- Sezione *performance*), i risultati organizzativi e individuali realizzati al 31 dicembre 2022, articolati per obiettivi operativi, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti rispetto a quanto programmato, concludendo in tale modo il ciclo di gestione della *performance*.

L'Unione nasce nel 2013 a seguito dell'entrata in vigore della L.R. 11/2012, aderiscono in prima istanza all'Unione i comuni di Alpette, Locana, Ribordone e Sparone. Nell'anno 2021 ha aderito all'Unione anche il comune di Ceresole Reale, allo stato attuale l'Unione Gran Paradiso copre pertanto la maggior parte del territorio della valle Orco.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il territorio in cui opera l'Unione montana Gran Paradiso comprende circa 3000 abitanti collocati su territorio Alpino con oltre 300 Km quadrati di territorio. L'altitudine minima è di 461 metri sul livello del mare e si estende sino a 3692 metri. L'intero territorio è classificato come zona altimetrica ISTAT "Montagna intera".

Le attività economiche principali riguardano il turismo, la manutenzione del territorio ed in modo residuale l'agricoltura e la pastorizia.

Le caratteristiche dell'area di interesse dell'Unione determinano un importante delocalizzazione delle attività lavorative, con conseguenti fenomeni di pendolarismo nonché di spopolamento del territorio dovuto al trasferimento dei luoghi di residenza in prossimità delle attività produttive poste nelle zone di pianura del canavese e dell'area urbana metropolitana di Torino.

1.2. L'amministrazione

Come previsto all'art. 29, comma 1, dello Statuto d'Unione la durata dell'Ente era prevista in anni 10, pertanto con Delibera di Consiglio n. 2 del 17/03/2023 si è provveduto al rinnovo dell'Unione Montana.

Nell'ambito dell'Unione Montana Gran Paradiso sono attualmente individuati i seguenti Settori:

Relazione sulla *performance* – anno 2022

- AMMINISTRATIVO – FINANZIARIO: Servizi Affari generali, Atti in materia di personale non attribuiti espressamente al Segretario, Ragioneria, Patrimonio, Economato, Contabilità, Trattamento dei dati personali;
- TECNICO-MANUTENTIVO: Servizi Opere pubbliche – Manutenzioni – Commissione Locale Valanghe - Catasto - Prevenzione e protezione (RSPP)

La dotazione organica presso l'Ente, allo stato attuale, è così composta:

Categoria	Servizio Amm.vo - Finanziario	Servizio Tecnico – Manutentivo
Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)		1 (36 h)
Area Istruttori (ex cat. C)	2 (27 h)	1 (36 h)
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) – P.O.	1 (Art. 1, comma 557, L. 311/2004)	1 (Art. 1, comma 557, L. 311/2004)

La struttura di governance dell'Ente è stata elaborata in modo tale da garantire la massima rappresentanza di tutti i Comuni facenti parte e segue lo schema come meglio sotto riportato:

Presidente	Silvio VARETTO (Sindaco del Comune di Alpette)
Vice presidente	Mauro PERUZZO CORNETTO (Sindaco del Comune di Locana)
Giunta	Silvio VARETTO (Sindaco del Comune di Alpette) Mauro PERUZZO CORNETTO (Sindaco del Comune di Locana) Guido BELLARDO GIOLI (Sindaco del Comune di Ribordone) Mauro DURBANO (Vice Sindaco del Comune di Ceresole Reale) Maria Laura NUGAI (Sindaco del Comune di Sparone)
Consiglio	Silvio VARETTO (Sindaco del Comune di Alpette) Mauro PERUZZO CORNETTO (Sindaco del Comune di Locana) Guido BELLARDO GIOLI (Sindaco del Comune di Ribordone) Alex GIOANNINI (Sindaco del Comune di Ceresole Reale) Maria Laura NUGAI (Sindaco del Comune di Sparone) Maria Teresa CHIANTEL PERONO (Consigliere maggioranza del Comune di Ribordone) Mauro DURBANO (Vice Sindaco del Comune di Ceresole Reale) Ivano FERRINO (Rappresentante minoranza del Comune di Ribordone) Pio Graziano GOGLIO (Vice Sindaco del Comune di Alpette) Danilo GOIETTINA (Consigliere maggioranza del Comune di Alpette) Mauro GUGLIELMETTI (Vice Sindaco e Rappresentante minoranza del Comune di Locana) Giovanni MEAGLIA (Rappresentante minoranza del Comune di Sparone) Rosita NEGRO FRER (Consigliere maggioranza del Comune di Locana) Fulvia Maria RIVA (Assessore del Comune di Sparone) Fabio ROLANDO (Rappresentante minoranza del Comune di Ceresole Reale)
Segretario	Dott.ssa Nicoletta BLENCIO

Le Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie per il funzionamento dell'Unione derivano da finanziamento da parte di Enti sovraordinati, nello specifico la Regione Piemonte e l'Autorità d'Ambito Torinese (ATO3). Il bilancio annuale dell'Ente pareggia a poco meno di 1.900.000,00 €. L'importo a pareggio risulta essere comprensivo delle partite di giro.

Il Benessere organizzativo

Il personale in servizio presso l'Unione Montana Gran Paradiso, compresi i lavoratori fuori ruolo, suddiviso in base alla distribuzione per categoria e genere, risulta:

Categoria	FEMMINE	MASCHI	PERCENTUALE FEMMINILE
B		1	0%
C	2	1	66%
D	2		100%
Segretario	0	1*	0%

A far data dal 01/03/2023 il Segretario dell'Unione, che come previsto dalla normativa vigente viene nominato tra uno dei segretari dei comuni aderenti, è stato sostituito e la quota femminile è attualmente pari al 100%.

Al fine di migliorare il benessere organizzativo sono state individuate le seguenti azioni positive come di seguito dettagliato:

- **Azione 1:** tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l'adozione del Codice di Comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori ex. Art. 25 CCNL 05.10.2001;
- **Azione 2:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;
- **Azione 3:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;
- **Azione 4:** consentire l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro oltre quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti al fine di garantire situazioni familiari che

Relazione sulla *performance* – anno 2022

richiedono la presenza del padre e/o madre per l'entrata e/o uscita dalla scuola dell'obbligo dei propri figli;

- **Azione 5:** promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;

Nell'ambito degli interventi volti al miglioramento del benessere organizzativo l'Unione ha potenziato la formazione del personale quale elemento finalizzato alla crescita delle competenze individuali.

1.3. Le criticità e le opportunità

Nella tabella che segue vengono indicate in modo sintetico le principali criticità legate agli obiettivi perseguiti nonché le opportunità in termini di nuovi target sfidanti e rilevanti. La descrizione delle criticità e delle opportunità è stata condotta attraverso la SWOT analysis che ne consente la rappresentazione sintetica.

	PUNTI DI FORZA per il raggiungimento degli obiettivi	ELEMENTI CRITICI per il raggiungimento degli obiettivi
ORIGINE INTERNA (fattori interni all' Unione Gran Paradiso)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Disponibilità del personale ✚ Governance orientata all'ascolto ✚ Proattività ed orientamento allo sviluppo organizzativo ✚ Spazi adeguati 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coinvolgimento costante della governance ➤ Presidio delle attività in termini di Full Time Equivalent (FTE) ➤ Comunicazione tra funzioni di gestione e funzioni di governo
ORIGINE ESTERNA (fattori esterni del contesto di riferimento)	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Caratteristiche paesaggistiche del territorio di competenza ✚ Sovrapposizione territoriale con il Parco nazionale del Gran Paradiso ✚ Caratteristiche socio-culturali delle comunità di riferimento ✚ Legame con il territorio e la popolazione di riferimento 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Territorio non sufficientemente sfruttato dal punto di vista economico ✚ Capacità di sfruttamento delle nuove tecnologie informative per il potenziamento delle attività da remoto e l'erogazione di servizi diffusi.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1. Albero della *performance*

Così come specificato al cap. 4 della L.R. 11/2012, e ripreso nel vigente Statuto dell'Ente, l'Unione montana costituisce ambito territoriale ottimale per l'esercizio associato delle funzioni e servizi che i Comuni le conferiscono, e pertanto può esercitare a seguito di conferimento le seguenti funzioni:

- le funzioni fondamentali dei Comuni così come individuate dalla legislazione nazionale;
- le specifiche competenze di tutela e promozione della montagna attribuite, in qualità di agenzia di sviluppo, in attuazione delle disposizioni di cui all' articolo 44, comma secondo della Costituzione e della normativa in favore dei territori montani;
- le funzioni relative agli interventi speciali per la montagna;
- le altre funzioni ed i servizi ad essa conferite dai Comuni;
- le funzioni già attribuite alle Comunità montane e ad essa conferite dai Comuni.

Allo stato attuale l'Unione Montana Gran Paradiso svolge alcune attività preminenti a vantaggio dei Comuni facenti parte, Tali attività costituiscono la struttura dell'albero della *performance* essendo preminente il miglioramento delle *performance* legate alle attività istituzionali dell'Enta:

- Catasto (ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente),
- Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile (Commissione Locale Valanghe)
- Gestione dei fondi dell'Autorità d'Ambito 3 per interventi manutentivi del territorio;
- Individuazione e nomina del Responsabile della Transizione Digitale;
- Individuazione e nomina del Responsabile della Protezione dei Dati;
- Sottoscrizione della convenzione con il canile per la cattura e custodia dei cani vaganti;
- Partecipazione ai bandi regionali di finanziamento in merito a:
 - Tutela, valorizzazione e sviluppo della montagna
 - Promozione dell'occupazione e sviluppo del lavoro
 - Mantenimento e sviluppo dei servizi scolastici
- Valle Albergo

2.2. Obiettivi Organizzativi

L'Unione si costituisce in fase iniziale attraverso un periodo di transizione dalla Comunità Montana all'Unione Montana che ha visto modificarsi i ruoli degli enti partecipanti e la natura e gli assetti interni al nuovo Ente.

La fase di avvio è stata caratterizzata da un elevato grado di complessità organizzativa, determinato in parte dalle specificità che caratterizzano il rapporto tra gli Enti costituenti, il loro grado di autonomia ed il livello di delega delle proprie funzioni che ognuno di tali Enti decide di delegare all'Unione attraverso percorsi decisionali condivisi. Questa fase ha preso avvio formale nell'anno 2013 ma si è concretizzata nel tempo attraverso la progressiva acquisizione di risorse umane, operanti con differenti modalità di contrattualizzazione. Sul piano tecnico le prime risorse sono state acquisite nell'anno 2016 mentre la struttura amministrativa si è composta successivamente a partire dall'anno 2020 ed è tuttora in fase di completamento.

Alla luce del percorso evolutivo in atto obiettivo prioritario dell'Unione è attualmente costituito dalla messa in opera dell'Ente, tutte le azioni adottate sono pertanto conseguenti a tale obiettivo di natura organizzativa. Una volta costituito l'Ente e consolidata la sua struttura organizzativa ed i conseguenti processi produttivi gli obiettivi verranno progressivamente orientati verso i servizi erogati.

In particolare obiettivo organizzativo del biennio 2021 - 2022 è stato il consolidamento della dotazione organica attraverso l'estensione del numero di ore dell'area amministrativo finanziaria.

Tale obiettivo, oltre a determinare maggiore qualità dei servizi erogati, costituisce condizione necessaria per il potenziamento dei servizi di supporto utili al miglioramento della gestione dell'Ente, in particolare, tra tali servizi, è stata identificata l'esigenza di creare le condizioni affinché potesse essere ottimizzato e formalizzato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Nel biennio di riferimento (2021-2022), parallelamente al consolidamento della propria struttura organizzativa l'Unione ha perseguito i seguenti obiettivi:

- 1) Miglioramento della gestione amministrativa dei cantieri di lavoro;
- 2) Riclassificazione dei capitoli di bilancio;
- 3) Istituzione del PEG;
- 4) Potenziamento delle attività di controllo dei crediti e gestione dei residui attivi;
- 5) Potenziamento delle attività di controllo interno e gestione amministrativa;
- 6) Ottimizzazione della gestione degli interventi relativi al programma della montagna;
- 7) Estensione delle attività conseguente all'adesione del comune di Ceresole Reale.

Relazione sulla *performance* – anno 2022

Per ognuno degli obiettivi adottati sono stati individuati specifici indicatori di performance come di seguito riportato:

Obiettivo	Indicatore	Target	Grado di raggiungimento
Miglioramento della gestione amministrativa dei cantieri di lavoro	Rendicontazioni	Recupero rendicontazioni periodo 2016-2021	100%
Riclassificazione dei capitoli di bilancio	Codifica capitoli di bilancio	Riesame 50% capitoli	100%
Istituzione del PEG	Atto di approvazione PEG	Entro il 31/12/2022	100%
Potenziamento delle attività di controllo dei crediti e gestione dei residui attivi	Valore dei crediti a fine anno (anno 2022 su anno 2020)	Riduzione di almeno l'80%	100%
Potenziamento delle attività di controllo interno e gestione amministrativa	Numero di atti	Incremento 2021-2022 rispetto al periodo 2019-2020	100%
Ottimizzazione della gestione degli interventi relativi al programma della montagna	Schede progettuali	100% dei comuni per le annualità 2021-2022	100%
Estensione delle attività conseguente all'adesione del comune di Ceresole Reale	Elenco annuale degli interventi	Elenco 2022 redatto entro il 30/06/2021 Elenco 2023 redatto entro il 30/06/2022	100%

2.3. Obiettivi individuali

Per il biennio 2021-2022 tutto il personale è stato coinvolto in modo diretto nella realizzazione degli obiettivi organizzativi, le performance individuali coincidono pertanto con le performance organizzative.

In merito alle competenze organizzative verrà definito nel 2023 uno specifico catalogo mentre per gli anni precedenti sono presi in considerazione i codici di comportamento in merito ai quali non si rilevano discrepanze. Si sottolinea contestualmente la piena disponibilità del personale alla realizzazione di tutte le attività e le incombenze connesse all'avvio dell'Ente nonché la proattività dimostrata in relazione alle esigenze espresse dal territorio e dalla popolazione di riferimento.

3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

3.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

In ragione di quanto dettagliato nei capitoli precedenti, ed in particolare alla esigenza di avvio e messa a regime del sistema, la relazione sulla performance, che contiene riferimento alle attività relative al biennio 2021-2022, è stata redatta dagli uffici in collegamento con l'organo di indirizzo politico amministrativo.

3.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*

Costituisce punto di forza del ciclo della performance il pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati in ordine alla fase di avvio dell'Unione. Tra gli elementi che necessitano di successivo potenziamento si segnala contestualmente l'esigenza di riesame del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che si ritiene necessario formalizzare nell'anno 2023 al fine di standardizzare i processi di misurazione e valutazione.

Il sistema che verrà formalizzato nell'anno 2023 sarà nuovamente sottoposto a riesame a fine anno per individuare ulteriori ambiti di miglioramento.