



Via Bellucci, n. 1 – 41058 Vignola
(Provincia di Modena)

SEGRETARIO DELL'UNIONE

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

REPORT CONTROLLO STRATEGICO

Anno 2018

Indice

Premessa	pag. 3
1. Sintesi di informazioni di interesse generale dell'Unione Terre di Castelli	pag. 5
2. La struttura organizzativa dell'Unione	pag. 7
3. Dalla programmazione ai risultati	pag. 9
4. Performance organizzativa dell'Ente	pag. 12
4.1 Analisi condotta attraverso il risultato della gestione finanziaria	pag. 14
4.2 Spese per incarichi di consulenze, acquisto di beni, prestazione di servizi e utilizzo beni di terzi	pag. 18
4.3 Spesa di personale	pag. 18
4.4 Interessi passivi e oneri finanziari diversi	pag. 19
4.5 Tempestività dei pagamenti	pag. 19
4.6 I parametri di riscontro della situazione di deficitarietà strutturale	pag. 20
4.7 Trasparenza e accesso civico – Anticorruzione – Controlli interni	pag. 22
4.8 La qualità dei servizi.....	pag. 28
5. Monitoraggio sullo stato di avanzamento dei programmi e degli obiettivi strategici di performance	pag. 30
6. Performance individuale – Obiettivi strategici di performance – Obiettivi gestionali	pag. 33
7. Attività di rendicontazione; performance organizzativa delle Strutture – Performance individuale	pag. 54
7.1 Performance organizzativa delle Strutture. Risultati dell'attività	pag. 54
7.2 Sintesi dei risultati	pag. 70
8. La valutazione del personale	pag. 73
8.1 Dipendenti non incaricati di posizione organizzativa	pag. 73
8.2 Dipendenti incaricati di posizione organizzativa	pag. 78
8.3 Dirigenti	pag. 80
9. Report di controllo strategico	pag. 84
10. Conclusioni	pag. 87

Allegati: Relazioni dei Dirigenti sull'attività della gestione delle proprie Strutture anno 2018

Premessa

L'Unione Terre di Castelli predispone, in coerenza con il comma 1, lettera *b*, art. 10 del D.Lgs. 150/2009, il presente documento, denominato **Relazione sulla performance**, “.....*che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti...*”.

La Relazione sulla *performance* rappresenta quindi lo strumento attraverso il quale vengono rilevati i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

Il Documento, predisposto dal Segretario dell'Unione è soggetto a validazione da parte del Nucleo di Valutazione e approvazione da parte della Giunta; viene quindi pubblicato sul sito dell'Ente, nella sezione denominata “Amministrazione Trasparente”.

Verrà quindi di seguito illustrata la *performance* complessiva dell'Ente, organizzativa (che esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi) ed individuale (che esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi). I parametri di riferimento sono gli obiettivi strategici di *performance*, adottati in sede di approvazione del **Piano Dettagliato degli Obiettivi e della performance 2018-2020, annualità 2018**, con deliberazione della Giunta n. 23 del 14.03.2018, e ad esito del monitoraggio sullo stato di avanzamento dei medesimi approvato dalla Giunta con deliberazione n. 137 del 13.12.2018. Inoltre, verranno riportati i risultati raggiunti dalle attività gestionali/esecutive delle singole Strutture nel corso dell'anno 2018, illustrati nelle Relazioni sulla gestione 2018 allegate al presente Documento predisposte dai Dirigenti dell'Ente.

In tale contesto inoltre, al fine di assicurare unitarietà al sistema dei controlli interni di cui al D.L. 174/2012, “*Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012*”, conv. nella L. 213/2012, il presente Documento viene proposto quale strumento per dare attuazione al controllo strategico.

Il **Controllo Strategico** è lo strumento dell'Amministrazione dedicato alla verifica dello stato di attuazione dei programmi contenuti nelle linee di indirizzo politico approvate dal Consiglio e alla valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei medesimi piani e programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico tramite l'analisi in particolare:

- dei risultati conseguiti rispetto alle azioni strategiche di mandato dell'Amministrazione
- degli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti
- dei tempi di realizzazione rispetto alle previsioni

· del grado di soddisfazione dei cittadini utenti sui servizi erogati.

La vigente normativa non prevede strumenti e modelli da utilizzare per progettare e realizzare il controllo strategico e l'Amministrazione ha quindi ritenuto coerente e consono collegarlo al ciclo di gestione della *performance* attraverso la verifica sullo stato di raggiungimento degli obiettivi strategici di *performance*. In tal senso il controllo strategico è stato infatti strutturato in modo che esso possa far parte del ciclo di gestione della *performance* poiché utilizza gli stessi strumenti del sistema di bilancio e gli stessi indicatori previsti per le missioni del Documento Unico di Programmazione.

Nelle pagine che seguono, inoltre, saranno esposte le modalità di valutazione degli attori coinvolti, Dirigenti, Posizioni Organizzative e Dipendenti.

1. SINTESI DI INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI

L'Unione "Terre di Castelli", in provincia di Modena, aggrega 8 comuni (Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Guiglia, Marano sul Panaro, Savignano sul Panaro, Spilamberto, Vignola, Zocca) con una popolazione di circa 86 mila abitanti e un territorio che si estende su una superficie complessiva di 312,15 Km².

L'Unione Terre di Castelli è nata nel 2001 per volontà dei consigli comunali di Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Savignano sul Panaro, Spilamberto e Vignola associando, in circa 30 convenzioni, una pluralità di funzioni e servizi: Istruzione, Servizi sociali, Gestione del personale, Polizia locale, Sistemi informativi, Pianificazione del territorio (PSC), Centrale Unica di Committenza, ecc. La filosofia di fondo, sin dalla sua costituzione, è stata quella di poter rappresentare un livello istituzionale di governo importante per realizzare obiettivi di miglioramento e ampliamento della produzione e erogazione dei servizi, di razionalizzazione delle risorse economiche, strumentali e umane, e in generale di migliorare il posizionamento delle comunità locali nella valorizzazione competitiva del territorio e delle proprie risorse. In altre parole, il compito principale dell'Unione è quello di promuovere l'integrazione dell'azione amministrativa tra i Comuni e garantire il coordinamento delle politiche attuate, dello sviluppo del territorio, migliorando la qualità dei servizi erogati ai cittadini e creando al contempo economie di scala. Questa integrazione si realizza mediante la progressiva unificazione di funzioni e servizi che i Comuni possono attribuire all'Unione, l'esercizio di una pluralità di funzioni amministrative, sia proprie che delegate, nonché la gestione di servizi pubblici. Nel 2009 sono entrati nell'Unione Terre di Castelli i limitrofi Comuni di Guiglia, Marano sul Panaro e Zocca a seguito della soppressione della comunità montana Modena Est.

L'Unione, che ha sede a Vignola, è un Ente Locale con autonomia statutaria. La carica di Presidente è attualmente ricoperta dal Sindaco di Marano che, insieme agli altri sette Sindaci compone la Giunta; mentre il Consiglio (che determina l'indirizzo politico amministrativo dell'Unione e ne controlla l'attuazione) è formato, oltre che dal Presidente dell'Unione, da 30 membri (inclusi i Sindaci) eletti tra i propri componenti dai Consigli Comunali degli otto Comuni del territorio.

Le funzioni e le attività trasferite all'Unione Terre di Castelli dai Comuni aderenti al 31.12.2018, tramite apposite convenzioni, sono le seguenti:

FUNZIONE O SERVIZIO SVOLTO IN FORMA ASSOCIATA	COMUNI ADERENTI
STRUTTURA DI SERVIZIO PER LO SVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI DI AMMINISTRAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE E DELLE FUNZIONI IN MATERIA DI ARMONIZZAZIONE DEI REGOLAMENTI DEL PERSONALE, DI FORMAZIONE PROFESSIONALE E DI ANALISI ORGANIZZATIVA, CONTRATTAZIONE DECENTRATA E RELAZIONI SINDACALI	TUTTI 8 COMUNI
ATTIVITÀ PER LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO	TUTTI 8 COMUNI
SERVIZI SCOLASTICI, MENSA E TRASPORTO	TUTTI 8 COMUNI

CONVENZIONE PER LA GESTIONE UNITARIA DEL SERVIZIO SOCIALE PROFESSIONALE E DELL'ASSISTENZA ECONOMICA AI MINORI, ADULTI ED ANZIANI	TUTTI 8 COMUNI
SERVIZI EDUCATIVI PER L'INFANZIA	TUTTI 8 COMUNI
SERVIZI SOCIALI E SOCIO SANITARI	TUTTI 8 COMUNI
SERVIZIO SANITÀ E SICUREZZA	TUTTI 8 COMUNI
DELLE POLITICHE TARIFFARIE NEI SERVIZI SCOLASTICI E SOCIALI E DELL'APPLICAZIONE DELL'ISEE	TUTTI 8 COMUNI
FUNZIONI DI RICERCA AVANZATA, SVILUPPO TECNOLOGICO E RAPPORTI CON LA SCUOLA E L'UNIVERSITÀ	TUTTI 8 COMUNI
SERVIZIO INFORMATIVO STATISTICO (S.I.S.)	TUTTI 8 COMUNI
SISTEMI INFORMATIVI ASSOCIATI (S.I.A.)	TUTTI 8 COMUNI
ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – OIV	TUTTI 8 COMUNI
ESERCIZIO AUTONOMO IN FORMA ASSOCIATA DELLE FUNZIONI IN MATERIA SISMICA	TUTTI 8 COMUNI
CONSIGLIO TRIBUTARIO DELL'UNIONE (CONVENZIONE SOTTOSCRITTA MA ALLA QUALE NON È STATA DATA ATTUAZIONE PER MODIFICHE NORMATIVE INTERVENUTE SUCCESSIVAMENTE)	TUTTI 8 COMUNI
POLITICHE ABITATIVE PER LE FASCE DEBOLI DELLA POPOLAZIONE	TUTTI 8 COMUNI
SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE (S.I.T.)	7 COMUNI (ESCLUSO GUIGLIA)
FUNZIONI E ATTIVITÀ DI CORPO UNICO DI POLIZIA MUNICIPALE	8 COMUNI
CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	8 COMUNI
ARMONIZZAZIONE DEI REGOLAMENTI, ATTI NORMATIVI, PIANI E PROGRAMMI	5 COMUNI (ESCLUSI GUIGLIA, MARANO, ZOCCA)
MUSEI	5 COMUNI (ESCLUSI GUIGLIA, MARANO, ZOCCA)
BIBLIOTECHE	5 COMUNI (ESCLUSI GUIGLIA, MARANO, ZOCCA)
SERVIZI DEMOGRAFICI	5 COMUNI (ESCLUSI GUIGLIA, MARANO, ZOCCA)
PROTEZIONE CIVILE	8 COMUNI
ACCOGLIENZA, INFORMAZIONE E PROMOZIONE TURISTICA (I.A.T. – INFORMACITTÀ)	5 COMUNI (ESCLUSI GUIGLIA, MARANO, ZOCCA)
PROTOCOLLO D'INTESA PER L' AVVIO DELLA PROCEDURA DI DECENTRAMENTO , NELL'AMBITO DEL TRASFERIMENTO DELLE COMPETENZE DEL CATASTO AI COMUNI (D.LGS. N. 112 DEL 1998)	5 COMUNI (ESCLUSI GUIGLIA, MARANO, ZOCCA)
PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ CULTURALI	5 COMUNI (ESCLUSI GUIGLIA, MARANO, ZOCCA)
SPORTELLO UNICO PER LE IMPRESE (SUAP)	5 COMUNI (ESCLUSI GUIGLIA, MARANO, ZOCCA)
SERVIZI PUBBLICI LOCALI	5 COMUNI (ESCLUSI GUIGLIA, MARANO, ZOCCA)
RISCOSSIONE TASSA SMALTIMENTO RIFIUTI SOLIDI URBANI	4 COMUNI (ESCLUSI CASTELNUOVO R., GUIGLIA, MARANO, ZOCCA)

2. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI

Nel maggio 2016 l'Amministrazione ha rilevato l'esigenza di rivedere ed adeguare il complessivo assetto organizzativo e funzionale dell'Unione non solo al fine di dare attuazione agli obiettivi di mandato ma anche per rispondere al rilevante divenire normativo che ha investito quasi tutte le funzioni fondamentali e i correlati servizi essenziali. Con deliberazione n. 48 del 19.05.2016 la Giunta ha quindi approvato il nuovo macro assetto organizzativo dell'Unione che ha avuto decorrenza dal 1.06.2016. Nel corso del 2018 sono intervenute modifiche all'organizzazione della Struttura Welfare Locale, approvate con deliberazione di Giunta n. 9 del 18.01.2018 "*Progetto di riorganizzazione Welfare locale*" che hanno avuto decorrenza dal 1.04.2018 e che ha interessato in particolare il conferimento nell'ASP G. Gasparini della gestione del CSRR Il Melograno di Montese oltre che della gestione dei Nidi d'infanzia. Inoltre, sempre a decorrere dal 1.04.2018 il Comune di Savignano s.P. ha trasferito all'Unione Terre di Castelli la funzione di Polizia Amministrativa Locale. Il vigente assetto organizzativo risulta pertanto essere il seguente:

- 1 SEGRETARIO al quale sono assegnate le seguenti funzioni:
 - ❖ Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (Decreto del Presidente dell'Unione. 3 del n 12.02.2018)
 - ❖ Responsabile dell'Ufficio Unico dei Controlli interni (deliberazione di G.U. n. 126 del 27.11.2014 e provvedimento prot. n. 20582 del 8.05.2018)
 - ❖ coordinamento delle attività del Nucleo di valutazione dell'area vasta dell'Unione, operando per le relative funzioni in forma collegiale con il gruppo dei Segretari dei Comuni aderenti e del Direttore Generale facente funzioni dell'A.S.P. G. Gasparini di Vignola.

Per le suddette funzioni, oltre che per la gestione del ciclo delle *performance* e per il coordinamento del Nucleo di Valutazione, è assegnata al Segretario la Responsabile del Servizio Segreteria Generale, in comando dal Comune di Vignola.

- SEGRETERIA DI PRESIDENZA (Ufficio di Staff agli organi politici), che svolge le funzioni di supporto amministrativo alla Presidenza e Comunicazione, fa capo al Presidente dell'Unione e il cui personale per quanto di competenza dirigenziale è assegnato al Dirigente della Struttura Amministrazione
- UFFICIO DI PIANO DISTRETTUALE della zona sociale di Vignola (Ufficio di Staff agli organi politici)
- UFFICIO ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL LAVORO, al quale è preposto un Dirigente dipendente dell'Unione a tempo parziale

- **n. 6 Strutture:**

- STRUTTURA AMMINISTRAZIONE, alla quale è preposto un dirigente, che comprende i servizi:
 - Risorse Umane: Gestione Economica del personale e Gestione Giuridica del personale (attualmente sono designati 2 Responsabili incaricati di Posizione Organizzativa)
 - Servizi Informativi
 - Segreteria Generale e Affari Legali (Responsabile attuale assegnata in comando dal Comune di Vignola, incaricata di posizione organizzativa)
 - Centrale Unica di Committenza – CUC (Responsabile attuale assegnata in comando dal Comune di Vignola, incaricata di posizione organizzativa)
 - Sistema bibliotecario intercomunale, IAT intercomunale, Polo Archivistico intercomunale
 - Comunicazione.

- STRUTTURA FINANZIARIA, alla quale è preposto un dirigente, coadiuvato da un funzionario titolare di posizione organizzativa dipendente del Comune di Vignola in virtù di specifico accordo. Tale Struttura assume anche le funzioni amministrative di contabilità e bilancio dell’A.S.P. G. Gasparini di Vignola e assorbe altresì le funzioni e le attività inerenti la gestione e riscossione dei crediti dell’Unione. Comprende i servizi:
 - Bilancio e programmazione
 - Ragioneria e contabilità
 - Gestione Crediti
 - Provveditorato

- STRUTTURA TECNICA, alla quale è preposto un Dirigente e comprende i servizi:
 - Ufficio amministrativo unico
 - Servizio Ambiente, Servizi Pubblici Locali e Protezione Civile
 - Servizio Sismica ed Opere pubbliche
 - Servizio Patrimonio, Coordinamento Sicurezza e funzioni residuali ex Agricoltura (rischio idrogeologico, forestazione, contributi)

- STRUTTURA WELFARE LOCALE, alla quale è preposto un Dirigente e comprende i servizi:
 - Servizi alla comunità e Politiche Giovanili
 - Servizi educativi e scolastici
 - Servizio Sociale Territoriale
 - Ufficio di Piano

- STRUTTURA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE, che oltre a svolgere attività relative alla definizione dell'Agenda del PSC dell'Unione Terre di Castelli ed alla Promozione commerciale e marketing territoriale - include al proprio interno il SIT – Sistema Informativo Territoriale dell'Unione Terre di Castelli - e l'Ufficio di Piano istituito, quale specifica articolazione operativa, per l'espletamento delle funzioni e compiti inerenti le procedure e gli atti finalizzati alla formazione del PSC intercomunale. Comprende i servizi:
 - Coordinamento PSC intercomunale
 - SIT per tutti gli Enti dell'Unione
 - Marketing territoriale

- CORPO UNICO DI POLIZIA AMMINISTRATIVA, si articola in
 - Staff di Comando
 - Strutture tecnico-operative accentrate (Uffici e Reparti)
 - ◇ Ufficio Amministrativo
 - ◇ Reparto Sicurezza Stradale e Urbana - Nucleo Polizia Strad. Sicurezza Urb. P.G.
 - ◇ Reparto Polizia Amministrativa
 - Vigilanza
 - ◇ 8 Presidi Territoriali:

La definizione della struttura organizzativa come sopra descritta è sottoposta a **periodici aggiornamenti** in relazione al variare delle esigenze esterne (nuove disposizioni legislative nazionali e regionali, esigenze della cittadinanza) ed interne (mutamenti quali-quantitativi nella dotazione delle risorse umane).

3. DALLA PROGRAMMAZIONE AI RISULTATI

A partire dall'analisi del **Programma di mandato 2015-2019**, il principale documento programmatico, si sono focalizzate le scelte di fondo dell'Ente per poi approdare all'approvazione del DUP, del Bilancio di previsione finanziario, del Piano Dettagliato degli Obiettivi e della *performance* e del Piano Esecutivo di Gestione coerenti e congruenti con tali scelte strategiche. Il Programma di Mandato è stato presentato al Consiglio dell'Unione il 22.01.2015 e approvato con deliberazione n. 3, poi successivamente aggiornato con deliberazione consiliare n. 23 del 27.04.2017. Esso contiene le linee essenziali che devono guidare l'Ente nelle successive scelte.

Il **Documento Unico di Programmazione**, che è lo strumento di programmazione strategica e operativa dell'Ente con cui si unificano le informazioni, le analisi e gli indirizzi della programmazione - l'aggettivo "unico" chiarisce l'obiettivo del principio applicato che è quello riunire in un solo

documento, posto a monte del Bilancio di previsione finanziario (BPF), le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del BPF, del PEG e la loro successiva gestione – è stato approvato per il periodo 2018-2020 con deliberazione consiliare n. 10 del 22.02.2018. Il **Bilancio di previsione finanziario 2018-2020** è stato approvato con deliberazione consiliare n. 11 del 22.02.2018.

Partendo, quindi, dal Programma di mandato sono stati estratti da questo Documento i singoli punti trattati che, in base ai contenuti chiave, sono stati raggruppati nel DUP ed infine ricondotti a precisi indirizzi strategici:

Titoli del Programma di Mandato	Tematiche strategiche del Programma di Mandato	Indirizzi strategici	
00 - Funzionamento dell'Unione	Favorire il potenziamento e l'operatività dell'Unione	01 Partecipazione, trasparenza prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	
09 - Semplificazione	Trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità partecipazione, efficacia e efficienza		
10 - Politiche europee			
02 - Welfare	Servizi alla persona: una certezza per tutti i cittadini	02 – Comunità del buon vivere, equa e solidale	
13 – Centro per le famiglie			
14 – Centro Servizi cittadini Stranieri			
05 – Protezione Civile			
11 - Sicurezza	Sicurezza e tranquillità per i cittadini		
06 - Cultura	Cultura e Turismo: tasselli per costruire una comunità coesa, consapevole e solidale	03 – Comunità di risorse per il futuro	
06 - Turismo			
12 – Politiche Giovanili			I giovani: una risorsa per il futuro
07 - Scuola			Scuola e formazione per la ripresa economica
03 - Rifiuti	Riqualificazione, salvaguardia e tutela del territorio	04 – Territorio: tra sviluppo e ambiente, tutela e rigenerazione	
04 - Ambiente			
08 - Agricoltura			
01 – Sviluppo e Territorio			Sviluppo e tutela del territorio

Gli indirizzi strategici rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali sono state sviluppate le azioni dell'Unione Terre di Castelli. Le scelte strategiche effettuate sono state pianificate in modo coerente con i principi di finanza pubblica ed i vincoli imposti dal patto di stabilità interno.

Pertanto, i **documenti di riferimento** della presente relazione sono stati i seguenti:

Pianificazione e Programmazione

- Programma di mandato 2015-2019, presentato al Consiglio dell'Unione il 22.01.2015 e approvato con deliberazione n. 3, poi aggiornato con deliberazione consiliare n. 23 del 27.04.2017;
- DUP 2018-2020 approvato con deliberazione consiliare n. 10 del 22.02.2018 e Bilancio di previsione finanziario 2018-2020 approvato con deliberazione consiliare n. 11 del 22.02.2018;

- Piano Esecutivo di Gestione finanziario e Piano Dettagliato degli Obiettivi e della *performance* 2018-2020, approvati con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 23 del 14.03.2018.

Monitoraggio

- Deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 38 del 26.07.2018 “Assestamento generale e salvaguardia degli equilibri di bilancio esercizio 2018/2020 - Variazione n. 3 al bilancio di previsione 2018/2020”;
- Deliberazione di Giunta dell'Unione n. 137 del 13.12.2018 “Monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi esecutivi strategici e di *performance* - Annualità 2018 - ai sensi del d.lgs. 267/2000 e del d.lgs. 150/2009. Aggiornamento del Piano dettagliato degli obiettivi e della *performance* 2018-2020. Report controllo strategico”;
- Rendiconto di gestione esercizio finanziario 2018, approvato con deliberazione consiliare n. 16 del 30.04.2019.

4. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

L'articolo 8 del D. Lgs. n. 150/2009, "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*", individua proprio gli ambiti che devono essere contenuti nel sistema:

- 1) l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
- 2) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- 3) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- 4) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- 5) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- 6) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- 7) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- 8) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La *performance* organizzativa si ricava inoltre anche dagli elementi gestionali valutati nel loro complesso. Per questa ragione vengono osservati e presi a riferimento gli indicatori del conto consuntivo dell'Ente perché rispetto agli strumenti di programmazione presentano un maggiore livello di esattezza e permettono di valutare più compiutamente l'andamento effettivo della gestione dell'"azienda" unitariamente considerata.

In tale contesto, si è ritenuto corretto effettuare l'analisi sempre sull'esercizio finanziario di riferimento non trascurando nel contempo i riferimenti dell'ultimo triennio proprio per capire meglio l'evoluzione e le tendenzialità dei fenomeni finanziari al fine di consolidare meglio i livelli di virtuosità finanziaria, economica ed organizzativa. Si è ritenuto necessario monitorare con attenzione l'andamento degli indicatori del conto consuntivo come metodo di lavoro; si ritiene inoltre particolarmente importante il controllo preventivo sulle tendenzialità delle gestioni in modo da essere sempre in grado di intervenire tempestivamente. Questa attività è condotta in collaborazione con la Struttura Finanziaria.

Si ritiene quindi di illustrare gli elementi più significativi della gestione dell'Ente ricavabili dai

risultati del rendiconto di gestione che consentono di valutare a consuntivo e in modo oggettivo i risultati dell'intera gestione dell'Unione. Il rendiconto della gestione infatti costituisce il momento fondamentale di verifica del processo di pianificazione e controllo dal quale deve trovare dimostrazione la complessiva attività svolta dall'Ente.

Tali indicatori sono quelli del sistema del **controllo sulla gestione** previsti dalla vigente normativa e specificamente:

- 1) valore negativo del risultato contabile di gestione cosiddetto Disavanzo d'Amministrazione;
- 2) volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza;
- 3) ammontare dei residui provenienti dalla gestione dei residui attivi;
- 4) volume dei residui passivi complessivi;
- 5) esistenza di procedimenti di esecuzione forzata;
- 6) volume complessivo delle spese di personale;
- 7) consistenza dei debiti di finanziamento non assistiti da contribuzioni;
- 8) consistenza dei debiti fuori bilancio riconosciuti nel corso dell'esercizio;
- 9) eventuale esistenza al 31/12 di anticipazioni di tesoreria non rimborsate;
- 10) ripiano degli squilibri in sede di provvedimento di salvaguardia.

Altro indicatore che si ritiene importante sempre evidenziare è quello della **consistenza del debito** espresso dall'incidenza degli interessi passivi sulle partite correnti. L'obiettivo è duplice nel rispetto sia delle direttive comunitarie che delle norme di razionalizzazione della spesa pubblica previste dallo stato italiano oltre che per facilitare che la gestione dell'Ente rimanga sempre in equilibrio. Ulteriore aspetto che aiuta senz'altro a valutare lo stato effettivo di salute della gestione è quello che riguarda l'incidenza della **spesa di personale** sulla spesa corrente. L'obiettivo di questa Amministrazione è quello di determinare un livello ideale di sicurezza aziendale di questa voce di spesa e possibilmente mantenere una *performance* ragionevolmente più bassa del livello di guardia.

Infine, altro importante aspetto che occorre considerare al fine di valutare compiutamente la *performance* organizzativa dell'Ente è quello legato alla **trasparenza**, alla **prevenzione dell'illegalità e della corruzione** e all'attività dei **controlli interni**. In tale contesto l'obiettivo delle leggi di riforma è stato rivolto a far sì che i cittadini possano conoscere sempre e senza filtri l'operato di chi li amministra. La trasparenza, secondo la vigente disciplina normativa, è oggi intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività delle pubbliche Amministrazioni, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche.

Oltre al profilo statico, consistente nella pubblicizzazione di categorie di dati attinenti alle Pubbliche Amministrazioni per finalità di controllo, la trasparenza presenta un profilo dinamico correlato

direttamente alla *performance* nell’ottica di un miglioramento ”continuo”. Risulta quindi necessario garantire un’integrazione di questi strumenti e fare in modo che le misure nei Piani triennali per la trasparenza e l’integrità diventino veri e propri obiettivi da inserire nel Piano della *performance*.

In questo contesto normativo, si è tentato di concepire il PDO e della *performance* anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione dell’Ente e, nell’ottica del coordinamento già indicato dalla CIVIT/ANAC con la delibera n. 6/2013 ed espressamente previsto dall’aggiornamento 2015 al dal Piano Nazionale Anticorruzione nonché dal PNA 2016, esso contiene anche obiettivi collegati alla prevenzione della corruzione, alla trasparenza e all’integrità. La legge n. 190/2012 infatti - sviluppando il collegamento funzionale, già delineato dal D.Lgs. n. 150/2009, tra *performance*, trasparenza, intesa come strumento di *accountability* e di controllo diffuso e integrità, ai fini della prevenzione della corruzione – ha definito nuovi strumenti finalizzati a prevenire o sanzionare fatti, situazioni e comportamenti sintomatici di fenomeni corruttivi.

In tale contesto si ritiene che il novellato sistema dei controlli interni, scaturente dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, che ha modificato il D.Lgs. 267/2000, debba essere funzionale e di supporto al raggiungimento dei risultati perseguiti e coinvolgere tutto l’Ente ponendosi non solo come attuazione di obbligo di legge ma anche come ausilio alla corretta gestione amministrativa.

4.1 ANALISI CONDOTTA ATTRAVERSO IL RISULTATO DELLA GESTIONE FINANZIARIA

Si ritiene di riportare preliminarmente i risultati della gestione dell’Ente illustrando gli aspetti della gestione finanziaria, economica e patrimoniale e precisamente:

- a) l’aspetto finanziario che dimostra il risultato finale della gestione autorizzatoria, cioè l’avanzo di amministrazione;
- b) l’aspetto patrimoniale che evidenzia le variazioni del patrimonio netto a seguito dell’attività svolta nell’anno;
- c) l’aspetto economico che mette in luce i componenti positivi e negativi della gestione, secondo criteri di competenza economica.

➤ GESTIONE FINANZIARIA

Il saldo di cassa al 31.12.2018 risulta così determinato:

	Residui	Competenza	Totale
Fondo cassa 01/01/2018			9.337.454,89
riscossioni	12.741.780,41	47.002.532,66	59.744.313,07
pagamenti	-11.009.082,23	-45.782.853,82	-58.791.936,05
Fondo cassa 31/12/2018			10.289.831,91
Pagamenti per azioni esecutive non regolarizzate			-
Differenza			10.289.831,91
Di cui per cassa vincolata			-

La situazione di cassa dell'Ente al 31 dicembre degli ultimi tre esercizi, che evidenzia che non si è fatto ricorso ad anticipazioni di cassa, è la seguente:

	2016	2017	2018
Disponibilità	6.510.382,76	9.337.454,89	10.289.831,91
Anticipazioni	-	-	-
Anticipazione liquidità Cassa DD.PP.	-	-	-

Il risultato della gestione di competenza presenta un saldo negativo di Euro 711.501,85.

Considerando l'**Avanzo di amministrazione** 2017, applicato al Bilancio 2018 per € 3.413.530,14 il saldo di competenza risulta essere positivo di € 2.702.028,29.

Risultato di amministrazione

Il risultato di amministrazione dell'esercizio 2018, al netto del FPV di spesa, presenta un avanzo di Euro 5.474.683,20.

Gestione dei residui

L'entità dei residui ha subito la seguente evoluzione:

	iniziali	riscossi	da riportare	variazioni
Residui attivi	14.601.842,78	12.741.780,41	1.547.145,52	-312.916,85
Residui passivi	14.574.854,86	13.009.082,23	848.089,85	-717.682,78

Fondo crediti di dubbia esigibilità

L'ente ha provveduto all'accantonamento di una quota del risultato di amministrazione al fondo crediti di dubbia esigibilità come richiesto al punto 3.3 del principio contabile applicato 4.2. Il Fondo crediti risulta accantonato nell'avanzo di amministrazione per euro 2.200.328,67.

Trasferimenti da Amministrazioni pubbliche

L'accertamento delle entrate per trasferimenti presenta il seguente andamento:

2016 40.995.941,54 **2017** 41.741.298,39 **2018** 43.469.056,75

Entrate Extratributarie

Le entrate extratributarie accertate nell'anno 2018, presentano i seguenti scostamenti rispetto a quelle accertate negli anni 2016 e 2017:

2016 7.445.803,88 **2017** 8.073.702,58 **2018** 8.368.915,85

Per quanto riguarda i **servizi a domanda individuale** gestiti dall'ente nel 2018, le percentuali di copertura le seguenti:

Servizio	Entrata	Spesa	Copertura
Asilo nido	844.400,62	2.374.790,85	35,56%
Mensa Scolastica	3.408.055,07	4.206.270,36	81,02%
Trasporto scolastico	355.813,87	2.087.241,44	17,05%
Pre post e servizi integrativi	256.332,19	304.302,61	84,24%
Totale	4.864.601,75	8.972.635,26	54,22%

Sanzioni amministrative pecuniarie per violazione codice della strada

Le sanzioni al Codice della Strada sono riscosse direttamente dall'Unione di Comuni Terre di Castelli e trasferite ai comuni aderenti all'Unione medesima per competenza territoriale.

Le somme riscosse hanno subito la seguente evoluzione nell'ultimo triennio:

Accertamenti 2016 883.571,06 **2017** 872.571,91 **2018** 1.234.337,83

Spese correnti

La comparazione delle spese correnti, riclassificate per intervento, impegnate negli ultimi tre esercizi evidenzia:

Spese	2016	2017	2018
Redditi di lavoro dipendente	9.572.460,44	9.338.132,64	9.341.146,70
Imposte e tasse	493.729,20	485.299,85	535.465,67
Beni e servizi	32.976.235,26	33.463.286,64	35.780.662,53
Trasferimenti correnti	4.381.046,04	4.298.282,90	5.043.325,05
Interessi passivi	82.457,02	77.677,64	80.254,20
Rimborsi e poste correttive entrate	377.646,11	335.610,07	254.272,56
Altre spese correnti	218.014,41	660.760,80	495.996,72
TOTALE	48.101.588,48	48.659.050,54	51.531.123,43

Spesa in conto capitale

Missione	Previsione 2018	Consuntivo 2018
01 SERVIZI ISTITUZIONALI E GENERALI	482.520,84	208.139,15
03 ORDINE PUBBLICO E SICUREZZA	35.000,00	81.420,81
04 ISTRUZIONE E DIRITTO ALLO STUDIO	7.999.694,54	198.636,56
06 POLITICHE GIOVANILI, SPORT	3.000,00	-
08 ASSETTO DEL TERRITORIO	202.293,30	428.825,83
11 SOCCORSO CIVILE	4.478.091,00	37.988,97
12 DIRITTI E POLITICHE SOCIALI	1.887.200,00	228.937,48
13 TUTELA DELLA SALUTE	-	-
14 SVILUPPO ECONOMICO	57.800,94	-
16 AGRICOLTURA	273.115,09	67.847,93
TOTALE TIT. 2 - CONTO CAPITALE	15.418.715,71	1.251.796,73

Indebitamento

L'Ente ha rispettato il limite di **indebitamento** disposto dall'art. 204 del TUEL ottenendo le seguenti percentuali d'incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti:

Controllo limite ex art. 204 D.Lgs. 267/2000:

2016	2017	2018
0,17%	0,17%	0,17%

L'Ente ha inoltre attestato l'insussistenza di debiti fuori bilancio non riconoscibili oppure riconoscibili ai sensi dell'art. 194 del TUEL.

➤ LA GESTIONE ECONOMICA

Nel conto economico della gestione sono rilevati i componenti positivi e negativi secondo criteri di competenza economica così sintetizzati:

	2017	2018
A Componenti positivi della gestione	48.733.673,16	50.972.347,84
B Componenti negativi della gestione	48.602.374,62	51.163.524,67
Risultato della gestione (a-b)	131.298,54	191.176,83
C Proventi ed oneri finanziari	642.556,71	679.993,35
D Rettifica di valore attività finanziarie	-	-
Risultato della gestione operativa (a-b +/- c)	773.855,25	488.816,52
E Proventi straordinari	617.515,87	710.577,50
E Oneri straordinari	540.613,95	474.783,56
Risultato prima delle imposte	850.757,17	724.610,46
IRAP	457.484,36	508.844,19
Risultato dell'esercizio	393.272,81	215.766,27

➤ LA GESTIONE PATRIMONIALE

I valori patrimoniali al 31.12.2018 e le variazioni rispetto all'anno precedente sono così riassunti:

	2017	2018
Immobilizzazioni immobiliari	274.678,52	161.406,97
Immobilizzazioni mobiliari	5.717.225,68	6.379.528,98
Immobilizzazioni finanziarie	12.151.306,22	12.433.548,19
Crediti	14.073.229,75	11.969.420,00
Cassa	9.337.454,89	10.289.831,91
Altri depositi bancari	183.000,00	950.000,00
Ratei e Risconti attivi	0,00	0,00
Totale attivo	41.736.895,06	42.183.735,05
PASSIVITA'	2017	2018
Debiti per finanziamenti	10.901.604,24	11.432.479,18
Debiti di funzionamento	14.558.196,41	13.829.532,15
Risconti e contribut. agli investimenti	5.440.479,45	5.587.101,52
Totale passività	30.900.280,10	30.849.112,85

4.2 SPESE PER ACQUISTO BENI, PRESTAZIONE DI SERVIZI E UTILIZZO DI BENI DI TERZI

Le somme impegnate nell'anno 2018 rispettano i seguenti limiti:

Tipologia di spesa	Rendiconto 2009	Limite di spesa 2018	Consuntivo 2018
Studi e incarichi	35.700,00	5.712,00	-
Relazioni pubbliche, convegni, mostre pubblicità e rappresentanza	5.000,00	1.000,00	-
Sponsorizzazioni	-	-	-
Spese per missioni	21.306,00	11.153,00	3.632,85
Formazione del personale	47.400,00	23.700,00	15.794,13
Acquisto, manutenzione, noleggio, esercizio autovetture	-	-	-
TOTALE	109.406,00	41.565,00	19.426,98

La Corte costituzionale con sentenza 139/2012 e la Sezione Autonomie della Corte dei Conti con delibera 26 del 20/12/2013, hanno stabilito che deve essere rispettato il limite complessivo ed è consentito che lo stanziamento in bilancio fra le diverse tipologie avvenga in base alle necessità derivanti dalle attività istituzionali dell'ente.

Spese di rappresentanza

Non sono state sostenute spese di rappresentanza e per gemellaggi nel 2018 come da prospetto allegato al rendiconto.

Spese per autovetture (art. 5 comma 2 D.L. 95/2012)

L'Unione ha rispettato il limite disposto dall'art. 5, comma 2 del d.l. 95/2012, non superando per l'acquisto, la manutenzione, il noleggio e l'esercizio di autovetture, nonché per l'acquisto di buoni taxi il 30 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2011. Restano escluse dalla limitazione la spesa per autovetture utilizzate per i servizi istituzionali di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, per i servizi sociali e sanitari svolti per garantire i livelli essenziali di assistenza.

Limitazione incarichi in materia informatica (legge n.228 del 24/12/2012, art.1 commi 146 e 147)

Non sono stati affidati incarichi di consulenza informatica, previsti dai commi 146 e 147 dell'art.1 della legge 228/2012.

4.3 SPESA DEL PERSONALE

La spesa per redditi di lavoro dipendente sostenuta nell'anno 2018, ha rispettato:

- a) i vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 e 5 quater, del d.l. 90/2014, dell'art. 1 comma 762 della legge 08/2015 e dell'art. 16 comma 1 bis del D.L. 113/2016, sulle assunzioni di personale a tempo indeterminato;
- b) i vincoli disposti all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- c) l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1, comma 562, della Legge 296/2006;
- d) il divieto di ogni attività gestionale per il personale ex art.90 del TUEL.

Il Revisore ha provveduto, ai sensi dell'articolo 19, punto 8, della Legge 448/2001, ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, previsto dall'articolo 39 della Legge n. 449/1997.

Gli oneri della contrattazione decentrata impegnati nell'anno 2018, non superano il corrispondente importo impegnato per l'anno 2016 e sono automaticamente ridotti in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile come disposto dall'art.9 del D.L. 78/2010.

Il consuntivo di spesa per l'anno 2018 risulta inferiore alla spesa 2008, resa omogenea a seguito dei trasferimenti del personale di vari Servizi (Servizio Sociale Professionale, Centro per disabili il Melograno di Contese, Servizio Inserimento lavorativo, Asilo Infanzia).

Diverse pronunce delle Corti dei Conti Regionali affermano che nel caso di adesione ad una Unione, i singoli Comuni, al fine della determinazione delle proprie spese di personale, debbano sommare anche la quota parte di essa sostenuta dall'Unione e riferita all'ente.

Con la ricognizione annuale effettuata con delibera di Giunta Unione n. 71 del 21/6/2018 è stato attestato, a livello consolidato, il rispetto del principio di riduzione della spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011/2013.

Si precisa inoltre che le **risorse destinate** dall'Ente alla **contrattazione integrativa** nell'ultimo triennio sono state le seguenti:

	2016	2017	2018
Risorse destinate alla contrat. integrativa	1.279.732,00	1.276.280,00	1.073.547,00
Spesa di personale (int. 1)	9.572.460,44	9.338.132,64	9.341.146,70
Percentuale fondo su int. 1	13,37%	13,67%	11,49%

Il Revisore ha accertato che gli istituti contrattuali previsti dall'accordo decentrato sono improntati ai criteri di premialità, riconoscimento del merito e della valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale del personale nel raggiungimento degli obiettivi programmati dall'ente come disposto dall'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 e che le risorse previste dall'accordo medesimo sono compatibili con la programmazione finanziaria dell'ente e con i vincoli di bilancio.

Il Revisore ha accertato che le risorse variabili di cui all'art. 15, c. 5, del CCNL 1999, sono state destinate per l'attivazione di nuovi servizi e/o all'incremento dei servizi esistenti.

4.4 INTERESSI PASSIVI E ONERI FINANZIARI DIVERSI

La spesa per interessi passivi sui prestiti, in ammortamento nell'anno 2018, ammonta ad euro 80.254,20 e rispetto al residuo debito al 1/1/2018, determina un tasso medio del 0,74%.

Non sono in essere operazioni di indebitamento garantite con fidejussioni rilasciate dall'Ente ai sensi dell'art. 207 del TUEL.

In rapporto alle entrate accertate nei primi tre titoli l'incidenza degli interessi passivi è del 0,165%.

4.5 TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI

Ai sensi dell'art.8, comma1, del DL. 66 del 24 aprile 2014 e del D.P.C.M del 22.09.2014, pubblicato sulla G.U. Serie Generale n.265 del 14.11.2014, è introdotto a partire dall'anno 2015, per le Pubbliche Amministrazioni, l'obbligo di pubblicazione dell'indicatore annuale e trimestrale di tempestività dei pagamenti relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture. Per il calcolo dell'indice viene utilizzata una apposita funzionalità del programma di contabilità che mette a disposizione un report che espone il calcolo dell'indicatore di tempestività dei pagamenti e i documenti (fatture, compensi e incarichi a professionisti) che lo determinano.

L'indicatore trimestrale di tempestività dei pagamenti rilevato nel corso del 2018, pubblicato sul sito internet dell'ente, è stato il seguente:

1° Trimestre: - 4,84

2° Trimestre: - 10,37

3° Trimestre: - 12,62

4° Trimestre: - 24,98

N. di documenti pagati	Totale Differenza Ponderata / Totale Pagato	Indicatore di tempestività
6284	-445.842.583,28 ----- = 35.035.333,97	-12,73

4.6 I PARAMETRI DI RISCONTRO DELLA SITUAZIONE DI DEFICITARIETA' STRUTTURALE

Con il Decreto interministeriale Interno e Mef 28 dicembre 2018 sono stati individuati i nuovi parametri di deficitarietà strutturale per il triennio 2019/2021, ai sensi dell'art. 242, comma 2, del Dlgs. n. 267/2000 (Tuel).

L'art. 242, comma 1, del Tuel, dispone che sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli Enti Locali che presentano gravi ed incontrovertibili condizioni di squilibrio, rilevabili da un'apposita Tabella, da allegare al rendiconto della gestione, contenente parametri obiettivi, dei quali almeno la metà presentino valori deficitari.

L'individuazione dei parametri obiettivi precedentemente vigenti era avvenuta con Dm. Interno 24 settembre 2009, sulla base della metodologia approvata nella seduta della Conferenza Stato-Città ed Autonomie locali del 30 luglio 2009. L'impianto parametrico, previsto per il triennio 2010-2012, è stato poi sostanzialmente confermato anche per il periodo 2012-2015 dal successivo Dm. 18 febbraio 2013. Tale impianto parametrico aveva mostrato nel tempo una variabilità elevata e significativi squilibri per similari situazioni fra Enti.

Pertanto, sono stati elaborati nuovi parametri che tengono ora conto, tra l'altro, dell'esigenza di semplificare gli adempimenti di monitoraggio e delle nuove norme sull'armonizzazione contabile,

nell'esigenza di far emergere le problematiche inerenti alla capacità di riscossione degli Enti e la completa ponderazione dei debiti fuori bilancio.

I nuovi parametri, la cui applicazione decorre dal 2019, verranno utilizzati per la prima volta a partire dagli adempimenti relativi al rendiconto della gestione 2018 e del bilancio di previsione 2020/2022.

I nuovi indicatori validi per Comuni, Province e Città Metropolitane sono stati definiti tenendo conto della Delibera d'indirizzo dell'Osservatorio sulla finanza e contabilità degli Enti Locali adottata nell'Assemblea del 20 febbraio 2018, ma, per la prima volta, erano già stati indicati sperimentalmente nel "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio" per il rendiconto della gestione 2016.

La determinazione delle soglie di deficitarietà strutturale per ciascuno degli Indici è stata determinata sulla base dei valori forniti dalla "Bdap" relativamente al rendiconto della gestione 2016 e ulteriormente testati sui dati di rendiconto di un gruppo di 48 Comuni risultati deficitari nel triennio 2015-2016 o che hanno dichiarato il dissesto negli anni 2016-2017.

I nuovi Indicatori di deficitarietà strutturale non si aggiungono, agli Indicatori di bilancio ma ne costituiscono parte integrante; inoltre è da segnalare che per il loro calcolo non vi è necessità di reperire dati extracontabili e che in un prossimo futuro la Tabella degli indici previsti dall'art. 242 del Tuel sarà acquisibile direttamente dalla "Bdap" senza che sia più necessario, da parte degli Enti, procedere con la certificazione.

Gli 8 nuovi Indicatori si suddividono in 7 Indici sintetici e uno analitico e individuano soglie limite diverse per ciascuna tipologia di Ente e, nello specifico, fanno principalmente riferimento alla capacità di riscossione dell'ente e all'esistenza di debiti fuori bilancio. Per quest'ultimo aspetto merita sottolineare come i nuovi Indici intendano monitorare il fenomeno debiti fuori bilancio in tutte le sue possibili declinazioni; vengono infatti rilevati i debiti fuori bilancio in corso di riconoscimento, quelli riconosciuti e in corso di finanziamento e riconosciuti e finanziari, a differenza dei precedenti indici che intercettavano solo i debiti fuori bilancio riconosciuti.

Per il resto, vengono previsti Indici che monitorano le spese di personale e i debiti di finanziamento, in modo da evidenziare la rigidità della spesa corrente, la mancata restituzione dell'anticipazione di liquidità ricevuta ed il risultato di amministrazione che viene sostituito dall'Indicatore concernente la sostenibilità del disavanzo.

**B1. TABELLA DEI PARAMETRI OBIETTIVI PER I COMUNI AI FINI
DELL'ACCERTAMENTO DELLA CONDIZIONE DI ENTE STRUTTURALMENTE
DEFICITARIO**

		Barrare la condizione che ricorre	
P1	Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) maggiore del 48%	Si	No
P2	Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	Si	No

P3	Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0	Si	No
P4	Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%	Si	No
P5	Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%	Si	No
P6	Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%	Si	No
P7	[Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60%	Si	No
P8	Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%	Si	No

Gli enti locali che presentano almeno la metà dei parametri deficitari (la condizione "SP" identifica il parametro deficitario) sono strutturalmente deficitari ai sensi dell'articolo 242, comma 1, Tuel.

Sulla base dei parametri suindicati l'ente è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie	Si	No
--	----	----

L'ente pertanto **non risulta** in situazione di deficitarietà strutturale.

4.7 TRASPARENZA E ACCESSO CIVICO - ANTICORRUZIONE - CONTROLLI INTERNI

L'Unione Terre di Castelli ha approvato il **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza anni 2018-2020, PTPCT**, con deliberazione della Giunta n. 10 del 25.01.2018 e il Segretario dell'Unione è individuato **Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, RPCT**.

Tra il mese di ottobre ed il mese di novembre 2018 è stata condotta un'attività di **monitoraggio sull'attuazione del PTPCT** con particolare riferimento alle azioni e ai controlli intrapresi per la gestione del rischio. E' stata quindi svolta un'attività finalizzata alla verifica dell'efficacia delle misure di prevenzione con la collaborazione di tutti i soggetti coinvolti nel processo di gestione del rischio. Le risultanze di tale attività sono indicate nella predetta deliberazione n. 137 del 13.12.2018, integrativa della scheda standard di Relazione annuale dell'Autorità Nazionale Anticorruzione, predisposta e pubblicata a cura del RPCT in data 10 gennaio 2019, nei tempi previsti dall'ANAC con proprio comunicato del 26 dicembre 2018. Le risultanze di tale monitoraggio sono state pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione Trasparente, sottosezione di primo livello "Altri Contenuti – Prevenzione della corruzione" a cui si rimanda per il dettaglio.

Nel Piano sono state individuate le attività dell'Ente a maggiore rischio di corruzione, in particolare nell'ambito di quelle stabilite dalla legge, e al medesimo sono allegate le schede contenenti le azioni preventive e i controlli attivati per ognuno dei processi per i quali si è stimato "medio" o "alto"

l'indice di rischio o per i quali, sebbene l'indice di rischio sia stato stimato come "basso", è stato ritenuto opportuno e utile predisporre e inserire azioni di controllo preventivo il documento relativo all'individuazione delle aree di rischio e delle misure di contrasto.

Tale lavoro ha visto il coinvolgimento dei Dirigenti e dei Responsabili di Servizio che hanno provveduto all'analisi delle attività di competenza della propria unità organizzativa per individuare quelle a maggiore rischio di corruzione e alla proposta e definizione delle misure di prevenzione; tale attività è stata il punto di partenza per la definizione di azioni preventive il più possibile efficaci rispetto alle reali esigenze dell'Unione. I Dirigenti hanno prestato la loro collaborazione per l'analisi organizzativa e l'individuazione delle varie criticità, per la mappatura dei rischi all'interno delle singole unità organizzative e per la progettazione e formalizzazione delle azioni e degli interventi necessari e sufficienti a prevenire la corruzione e i comportamenti non integri da parte dei collaboratori in occasione di lavoro, processi gestiti mediante l'individuazione, la valutazione e la definizione degli indicatori di rischio.

Inoltre, è da rilevare che nel Piano è presente la mappatura dei processi a rischio che è stata svolta, sotto il coordinamento del RPCT e con la collaborazione degli Uffici dell'Ente, secondo le indicazioni definite dall'A.N.A.C. con la propria determinazione n. 12 del 28.10.2015 di aggiornamento del PNA 2015 entro i termini dalla medesima indicati.

Il Legislatore ritiene la trasparenza della Pubblica Amministrazione e l'accesso civico le misure principali per contrastare i fenomeni corruttivi.

Il D.Lgs. 97/2016, il cosiddetto *Freedom of Information Act*, ha modificato in parte alcuni obblighi di pubblicazione ed istituti del cd. "decreto trasparenza", D.Lgs. 33/2013 e l'ANAC, il 28 dicembre 2016, ha approvato la deliberazione n. 1310 "*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*". In particolare il D.Lgs. 97/2016 ha cancellato l'obbligo di redazione autonoma del programma triennale per la trasparenza e l'integrità prevedendo l'individuazione delle modalità di attuazione della trasparenza quale parte integrante del PTPCT.

Questa misura si declina quindi secondo le modalità stabilite all'interno della seconda parte del Piano Anticorruzione nella quale sono definiti i modi e le iniziative finalizzati all'attuazione degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, ivi comprese le misure organizzative necessarie per assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi (che assegnano a ciascun Dirigente/Responsabile di Servizio la responsabilità in merito agli obblighi di pubblicazione di propria competenza).

La sezione Amministrazione Trasparente è stata adeguata alla nuova configurazione risultante dalle modifiche introdotte dal D.Lgs. 97/2016 secondo lo schema approvato dall'A.N.A.C. con la delibera n. 1310 del 28.12.2016 ed è stato aggiornato anche il contenuto di molte sottosezioni. E' stata in ogni caso costante da parte dei Servizi dell'Ente l'attività di pubblicazione dei dati e degli atti nelle altre

sottosezioni di “Amministrazione Trasparente”, secondo le misure organizzative individuate per la trasmissione delle informazioni nella sezione stessa.

Con riferimento alla riforma in materia di **accesso civico**, si segnala che è stata predisposta dal Segretario dell’Unione una direttiva, prot. n. 46997 del 21.12.2017, rivolta a tutti i Servizi dell’Ente finalizzata a fornire le misure organizzative per l’applicazione degli istituti dell’accesso civico (semplice e generalizzato) e dell’accesso documentale che è stata diffusa fra i Servizi dell’Ente. Questo provvedimento è stato elaborato tenendo conto delle indicazioni fornite dall’A.N.A.C. con la delibera n. 1309 del 28.12.2016 e dalla Circolare n. 2/2017 “Attuazione delle norme sull’accesso civico generalizzato (c.d. FOIA)” del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione.

Il Servizio Segreteria Generale predispone e pubblica il registro delle domande di accesso secondo le indicazioni fornite dall’ANAC e dal Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione.

Nel corso del 2018 non sono pervenute richieste di accesso civico semplice e sono state evase regolarmente le richieste di accesso civico generalizzato, oltre che di quello documentale.

Inoltre viene svolto un periodico **monitoraggio** nella sezione Amministrazione Trasparente volto a verificare l’attuazione degli obblighi di pubblicazione, in attuazioni delle previsioni di legge e del vigente PTPCT. Vengono infatti condotte verifiche a campione sulle pubblicazioni nella sezione Amministrazione Trasparente contestualmente al controllo di regolarità amministrativa sugli atti dell’Ente.

Infine è stato fornito **supporto al Nucleo di Valutazione** nella sua opera di monitoraggio e attestazione della presenza di alcuni dati all’interno della sezione “Amministrazione Trasparente” che si è conclusa positivamente in data 11/04/2019, nei tempi e secondo le indicazioni fornite dall’ANAC, con la pubblicazione dell’attestazione sul sito istituzionale nella sezione Amministrazione Trasparente.

Coordinamento sistematico fra il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della *performance* e il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza

In considerazione della rilevanza strategica dell’attività di prevenzione e contrasto della corruzione, le attività ed i modelli operativi del Piano Anticorruzione sono stati inseriti nella programmazione strategica ed operativa definita in via generale dal PDO e della *performance*, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione. Il Nucleo di Valutazione ha inoltre attestato, ai sensi dell’art. 44 del D.Lgs. 33/2013, con verbale n. 3 del 15.05.2018, la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e quelli indicati nel Piano dettagliato degli obiettivi e della *performance*, nonché l’adeguatezza dei relativi indicatori.

Nel tempo l’Unione ha progressivamente implementato le iniziative di attuazione del complesso quadro legislativo che è andato delineandosi in materia negli ultimi anni. Sono stati condotti

monitoraggi dei Piani della prevenzione della corruzione e della trasparenza, in collegamento tra l'altro con l'attività dei controlli interni, in una prospettiva volta a perseguire una revisione dei processi di lavoro che, accanto agli obiettivi indicati dai predetti piani, si offra come occasione di razionalizzazione e conseguimento di una maggiore economicità dei processi. In tale contesto si sono inserite, come detto, le informazioni relative ai tempi dei procedimenti che oltre ad una funzione conoscitiva e di tracciabilità sono utilizzate per migliorare la *performance* dell'Ente. Il percorso intrapreso è stato quindi orientato a coniugare trasparenza e legalità con efficienza e miglioramento dell'efficacia dell'azione amministrativa. L'Unione ha pertanto individuato obiettivi collegati all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e dell'illegalità, in sintonia con le indicazioni fornite dapprima con la L. 6 novembre 2012, n. 190, e più recentemente con la determinazione dell'ANAC n. 12 del 28.10.2015 "Aggiornamento 2015 al Piano Nazionale Anticorruzione".

I principali obiettivi del PDO e della *performance* 2018-2020 correlati e coordinati al vigente Piano di Prevenzione della corruzione ed i loro risultati sono riportati al paragrafo 7. Essi sono stati particolarmente soddisfacenti tanto da poter attestare una buona valutazione della *performance*, complessiva dell'Ente e delle sue strutture organizzative, nonché della *performance* individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti. I risultati conseguiti in relazione a tali obiettivi sono valutati quindi sia ai fini della *performance* organizzativa che ai fini della *performance* individuale per la corresponsione dell'indennità di risultato.

CONTROLLI INTERNI

Il Decreto Legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito nella Legge 7 dicembre 2012, n. 213, che ha dettato norme urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali e che ha riscritto il sistema dei controlli di cui all'art. 147 del D.Lgs. 267/2000, ha avuto fra le sue finalità quella di rafforzare l'effettiva capacità degli enti locali di amministrare nel rispetto dei principi di legalità e di rispetto dei vincoli posti alla spesa pubblica, introducendo un nuovo sistema di controlli interni deputato a verificare che l'attività amministrativa fosse costantemente e complessivamente svolta in modi e con contenuti effettivamente conformi ai canoni della regolarità, della legittimità e della correttezza contabile.

In tale contesto può ritenersi ravvisabile uno stretto collegamento tra il Piano di Prevenzione della Corruzione e il sistema dei controlli interni, in quanto quest'ultimo può in concreto considerarsi un mezzo di contrasto adeguato a far fronte alla corruzione assicurando lo sviluppo di un controllo incrociato sull'attività dell'Ente derivante dal controllo preventivo della regolarità tecnica, amministrativa e contabile, dal controllo successivo (a campione) sui singoli atti amministrativi. In tal senso la funzione di presidio di legittimità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa di cui all'attività di controllo si pone in rapporto dinamico e di stretta complementarietà con la funzione di

prevenzione del fenomeno della corruzione in quanto il rispetto delle regole e delle procedure costituiscono un importante strumento di contrasto.

I risultati delle attività del sistema dei controlli interni possono costituire quindi anche strumenti di supporto per la prevenzione dei fenomeni della corruzione e dell'illegalità, nonché presupposto ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'Ente e delle massime strutture organizzative del medesimo, nonché della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa.

Al Segretario dell'Unione è affidato il compito di coordinare l'andamento del sistema integrato dei controlli interni, definire eventuali indirizzi e linee guida per garantire la funzionalità, l'efficacia e l'adeguatezza degli strumenti e delle metodologie di controllo adottate dall'Ente ed individuare e promuovere i necessari correttivi per superare le criticità riscontrate.

In relazione alla dimensione demografica dell'Unione sono previste le seguenti tipologie di controllo:

- controllo di regolarità amministrativa e contabile
- controllo strategico
- controllo sulle Società Partecipate
- controllo sugli equilibri finanziari
- controllo di gestione
- controllo sulla qualità dei servizi

Per lo svolgimento in particolare del controllo di regolarità amministrativa e contabile è stato costituito un Ufficio per i Controlli interni posto sotto la direzione del Segretario dell'Unione.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa avente ad oggetto gli atti relativi all'anno 2018 è stato quindi coordinato dal Segretario dell'Unione con il supporto dell'Ufficio Unico dei controlli interni e con la collaborazione dei Dirigenti/Responsabili di Servizio. Gli esiti del controllo del primo semestre sono risultati soddisfacenti in quanto l'attività osservata ha rispettato i principi e le regole di legalità. Nessuno dei provvedimenti esaminati ha presentato profili di illegittimità. Non è stato quindi necessario provvedere con specifica segnalazione ad invitare il Dirigente/Responsabile competente ad intervenire sull'atto adottato mediante azioni di autotutela. Il controllo degli atti del secondo semestre è attualmente in corso.

Riguardo al **controllo di gestione**, viene redatto a cura del Servizio Finanziario apposito **Referto** a norma degli artt. 198 e 198bis del vigente Ordinamento degli Enti Locali, D.Lgs. 267/2000, che annualmente viene trasmesso alla sezione di controllo regionale della Corte dei Conti. Inoltre, l'analisi delle attività istituzionali dell'Ente attuata attraverso le Relazioni sulla gestione 2018 predisposte dai Dirigenti/Responsabili apicali dell'Ente ha permesso di misurare il grado di efficacia ed efficienza per

ogni servizio dell'Ente ed essi indicano complessivamente buoni risultati di raggiungimento rispetto alle previsioni iniziali.

Il Servizio Finanziario ha dato attuazione al **controllo sugli equilibri finanziari** attraverso una approfondita verifica del P.E.G. da parte dei Dirigenti/Responsabili dei centri di responsabilità e la predisposizione per il Consiglio dell'Unione della relazione sullo stato di attuazione dei progetti (deliberazione di Consiglio n. 38 del 26.07.2018).

Il **controllo sull'attività delle società partecipate** viene condotto, a norma di Regolamento dell'Unione, su quelle interamente partecipate, o comunque controllate dall'Ente e deve vertere sulla corretta tenuta della contabilità sociale, avvalendosi della collaborazione e competenza dell'Ufficio dell'Organo di Revisione della Società e del Responsabile interno incaricato alla tenuta della contabilità. Attualmente l'Unione non ha società interamente partecipate o controllate ma solo partecipazioni minoritarie con percentuali davvero esigue in pochi enti pubblici e privati. Sul sito istituzionale, nella apposita sottosezione "Enti controllati" della sezione "Amministrazione Trasparente" sono pubblicati i dati richiesti dalla legge in materia e assolti i relativi obblighi di legge.

Con riferimento al **controllo strategico** si evidenzia, come accennato nella premessa della presente Relazione, che la vigente normativa non prevede strumenti e modelli da utilizzare per progettare e realizzarlo. Pertanto, al fine di assicurare unitarietà al sistema dei controlli, l'Unione ha inteso dare attuazione al questo tipo di controllo nel contesto del ciclo di gestione della *performance* in quanto esso utilizza gli stessi strumenti del sistema di bilancio e gli stessi indicatori previsti per i programmi e per le missioni del Documento Unico di Programmazione.

Nel 2018 quindi il controllo strategico si è concretizzato dapprima nel monitoraggio sullo stato di avanzamento dei programmi strategici e degli obiettivi strategici definiti dall'Amministrazione con deliberazione del Consiglio dell'Unione, n. 3 del 31.01.2019 - in cui sono stati individuati, conformemente a quanto disciplinato dal vigente Regolamento sui controlli interni, art. 3, quali ambiti e programmi strategici per l'Amministrazione per l'anno 2018 gli indirizzi strategici declinati nel DUP - mediante la verifica del livello di conseguimento degli obiettivi strategici operativi ad essi collegati. Nello specifico la Giunta, con deliberazione n. 137 del 13.12.2018, ha preso atto delle risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione dei piani e dei programmi (controllo strategico) nonché degli obiettivi esecutivi strategici e di *performance* per l'annualità 2018 condotto sotto la direzione del Segretario dell'Unione ed illustrato nella specifica Relazione predisposta dal Segretario stesso, che ha evidenziato l'allineamento tra quanto programmato e attuato alla data di rilevazione - 30.09.2018 - con riferimento ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti, agli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti e ai tempi di realizzazione rispetto alle previsioni. Con deliberazione n. 3

del 31.01.2019 “Controllo strategico – Rapporto periodico – Presa d’atto” tale Relazione di report è stata presentata al Consiglio dell’Unione che ne ha preso atto. Nella presente Relazione verrà quindi illustrato lo stato di attuazione, a consuntivo 2018, dei progetti e degli obiettivi esecutivi strategici dell’Amministrazione.

Il controllo strategico è anche finalizzato alla rilevazione della qualità dei servizi erogati che può essere condotta con l'impiego di metodologie dirette a misurare la soddisfazione degli utenti esterni e interni dell'Ente (art. 147, comma 2, lett. e, e art. 147-ter del D.Lgs. 267/2000). Anche il D.Lgs. 150/2009 riconosce particolare importanza alla qualità dei servizi, disponendo all’art. 8 che l’ambito di misurazione e valutazione della *performance* organizzativa concerne, tra le tante misure, anche quella di rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi in un’ottica di miglioramento delle *performance* organizzativa. In tale contesto, con specifico riferimento al **controllo sulla qualità dei servizi**, si rappresenta che sono state condotte dal Centro per le Famiglie alcune indagini di *customer satisfaction* nell’ambito delle proprie attività.

4.8 LA QUALITÀ DEI SERVIZI

La Struttura Welfare Locale ha curato anche nel 2018 alcune indagini di gradimento relative alla valutazione sulle attività svolte dai propri uffici, in particolare dal Centro per le Famiglie.

Le attività oggetto di valutazione di gradimento hanno riguardato:

- Corso sul massaggio infantile
- In punta di piedi...scoprirsi genitori
- Papà alla riscossa
- Parliamo l'italiano insieme
- Ago filo e dintorni Castelvetro

In totale sono stati raccolti n. 93 questionari.

Il questionario relativo al corso sul massaggio infantile ha riguardato la valutazione sul percorso rivolto a famiglie con bambini da 0 a 12 mesi che è stato condotto da un’insegnante abilitata dell’Associazione Italiana Massaggio Infantile e che si è sviluppato in 5 incontri che hanno riguardato in particolare l'apprendimento dei benefici del massaggio per il neonato.

Il questionario relativo al corso “In punta di piedi...scoprirsi genitori” ha interessato le famiglie con bambini da 0 a 6 che in una serie di incontri hanno affrontato temi che riguardano l'arrivo di un bambino, come quello “Papà alla riscossa” relativo alla valutazione su incontri dedicati alla genitorialità al maschile.

Infine è stato valutato il gradimento su alcuni incontri/conversazione rivolti alle mamme straniere per

rinforzare la lingua italiana, socializzare e confrontarsi, coprogettato e realizzato in collaborazione tra Centro Famiglie e Centro Stranieri, ed il gradimento sull'attività "Ago, filo e dintorni Castelvetro" rivolto a persone che desiderano passare qualche ora insieme tenendosi attive e realizzato in collaborazione con l'Ufficio di Piano.

Dalle risposte fornite che hanno attestato ottimi risultati sulla valutazione delle attività oggetto di indagine, a cui si rimanda per una puntuale disamina dei contenuti, può evidenziarsi che il servizio in questione ha complessivamente soddisfatto le aspettative degli utenti consentendo pertanto il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione.

5. MONITORAGGIO SULLO STATO DI AVANZAMENTO DEI PROGRAMMI E DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI PERFORMANCE

In attuazione dell'art. 4, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 che individua fra le fasi del ciclo di gestione della *performance* anche il monitoraggio in corso di esercizio dello stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi e l'attivazione di eventuali interventi correttivi, è stata condotta dal Segretario dell'Unione, come su accennato, con la collaborazione dei Dirigenti e dei Responsabili dei Servizi, un monitoraggio con lo scopo di verificare lo stato di avanzamento delle attività poste in essere per il raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di programmazione nel PDO e della *performance* annualità 2018, con un aggiornamento dei dati al 30.09.2018 allo scopo di consentire una valutazione sullo stato di avanzamento dei programmi.

Nella Relazione all'uopo predisposta è stato valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi esecutivi strategici di *performance* approvati con il PDO e della *performance* mediante la rilevazione degli eventuali scostamenti tra risultati attesi e risultati raggiunti a quella data. Per il fine sono stati utilizzati gli indicatori definiti per ciascun obiettivo dai Dirigenti/Responsabili di Servizio, il cui monitoraggio ha costituito una base informativa preziosa ai fini di un eventuale riallineamento rispetto a quanto programmato. Le risultanze derivanti dall'attività di monitoraggio hanno evidenziato nel complesso un buon grado di allineamento tra quanto programmato in sede di definizione del PDO e della *performance* e quanto effettivamente realizzato con alcune situazioni di disallineamento che non hanno attestato comunque particolari criticità. La Giunta dell'Unione ha preso atto, come già accennato, delle risultanze del monitoraggio sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici di *performance* per l'anno 2018 con deliberazione n. 137 del 13.12.2018.

La Relazione del Segretario si è anche proposta, come accennato nel paragrafo precedente, quale strumento per fornire un'analisi sull'adeguatezza, in corso d'anno, delle scelte compiute in sede di attuazione di piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico (controllo strategico) attraverso l'analisi delle attività poste in essere per il raggiungimento degli obiettivi definiti in sede di programmazione nel Piano Dettagliato degli Obiettivi e della *performance* 2018-2020, annualità 2018 - con un aggiornamento dei dati, da parte dei Dirigenti e dei Responsabili di Servizio, alla data del 30.09.2018 - (monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi esecutivi strategici e di *performance*). In questa Relazione gli obiettivi esecutivi strategici e di *performance*, suddivisi per le Strutture dell'Ente, sono ricondotti agli ambiti e programmi strategici individuati nel DUP 2018-2020 e precisamente:

- 01 - Partecipazione, trasparenza prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità**
- 02 - Comunità del buon vivere, equa e solidale**
- 03 - Comunità di risorse per il futuro**
- 04 - Territorio: tra sviluppo e ambiente, tutela e rigenerazione**

All'esito della verifica dei risultati al 30.09.2018, l'Amministrazione ha aggiornato il PDO e della *performance* con riferimento all'annualità 2018 mediante:

- lo **stralcio degli obiettivi** strategici di *performance* “Esternalizzazione del servizio di brevi supplenze presso i servizi educativi per la prima infanzia”, assegnato al Servizio Risorse Umane, e “Strutturazione di un sistema coordinato di controllo della gestione in relazione agli enti associativi (Unione e ASP)”, assegnato all'Ufficio Organizzazione e disciplina del lavoro;
- la **previsione del seguente nuovo obiettivo** strategico di *performance* nel Piano dettagliato degli obiettivi e della *performance* 2018-2020 “Continuità scuola territorio: ampliamento dell'offerta delle uscite didattiche rivolte alle scuole dell'Unione Terre di Castelli” assegnandolo alla Struttura Welfare Locale, Servizi Educativi e Scolastici, secondo i contenuti della scheda progettuale allegata;

Inoltre è stato rilevato che per gli obiettivi “Progetto provinciale di contrasto alla povertà educativa G.U.L.P. generare unità limitare povertà”, “Aggiornamento/integrazione regolamento contributi”, “Progetto di sostegno alla genitorialità” e “Diritto al futuro – Progetto contro la povertà educativa” si è verificato un leggero ritardo rispetto alla programmazione non pregiudicante comunque il conseguimento complessivo del risultato, differibile al massimo ai primissimi mesi dell'anno 2019 e con riferimento al progetto “Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti”, assegnato trasversalmente alle Strutture dell'Ente, il monitoraggio ha attestato al 30.09.2018 un'attuazione regolare delle misure di prevenzione della corruzione individuate nel vigente PTPCT, sia per quelle in essere che per quelle da attuarsi entro il 31.12.2018.

La verifica condotta in generale sullo stato di avanzamento dei programmi ha consentito quindi di affermare un allineamento fra quanto programmato ed attuato al 30.09.2018 procedendo con un avanzamento complessivamente costante e regolare sia con riferimento ai risultati conseguiti rispetto alle azioni strategiche di mandato dell'Amministrazione che agli aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti e ai tempi di realizzazione rispetto alle previsioni.

Al **30.09.2018** è stata registrata una media complessiva del 78,47% di avanzamento degli indirizzi strategici ed una media pari a 70,33% di raggiungimento degli obiettivi di *performance* dell'Ente.

Articolazione e composizione del piano dettagliato degli obiettivi e della performance annualità 2018

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della *performance* 2018-2020 con riferimento all'annualità 2018 dell'Unione Terre di Castelli è risultato quindi, ad esito del monitoraggio condotto alla data del

30.09.2018, strutturato in **58 obiettivi strategici di performance** distribuiti tra le Strutture, oltre al Segretario Generale, a loro volta suddivise in Servizi, di cui si compone la struttura organizzativa dell'Ente con questa ripartizione:

- 4 obiettivi strategici – **Segretario Generale**:
 - 3 obiettivi strategici Segretario Generale
 - 1 obiettivo strategico Servizio Coordinamento Poesiafestival
- 3 obiettivi strategici – **Ufficio organizzazione e disciplina del lavoro**
- 13 obiettivi strategici – **Struttura Amministrazione**
 - 1 obiettivo strategico della Struttura
 - 3 obiettivi strategici Servizio Risorse Umane
 - 5 obiettivi strategici Servizi Informativi
 - 1 obiettivo strategico Servizio Centrale Unica di Committenza
 - 2 obiettivi strategici Segreteria Generale
 - 1 obiettivo strategico Servizio Sistema Archivistico Intercomunale
- 3 obiettivi strategici – **Struttura Finanziaria**
- 2 obiettivi strategici – **Struttura Pianificazione Territoriale**
- 24 esecutivi strategici – **Struttura Welfare Locale**
 - 2 obiettivi strategici Struttura Welfare
 - 1 obiettivo strategico SAU
 - 5 obiettivi strategici Servizi Educativi e scolastici
 - 5 obiettivi strategici Servizi alla Comunità e Politiche giovanili
 - 6 obiettivi strategici Servizio Sociale Territoriale
 - 5 obiettivi strategici Ufficio di Piano
- 6 obiettivi strategici – **Struttura Tecnica**
- 3 obiettivi strategici – **Corpo Unico di Polizia Locale**

6. PERFORMANCE INDIVIDUALE – OBIETTIVI STRATEGICI DI PERFORMANCE - OBIETTIVI GESTIONALI

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della performance dell'Unione indirizza l'attività su una serie di obiettivi così distinti: obiettivi strategici di *performance* e obiettivi gestionali.

Gli **OBIETTIVI STRATEGICI**, assegnati a ciascun Dirigente o trasversalmente anche a più Strutture dell'Ente, descrivono un traguardo che l'Amministrazione attraverso le proprie strutture si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere misurabile e quantificabile. Gli obiettivi di carattere strategico possono essere annuali o fare riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo. Essi derivano dagli indirizzi strategici individuati dal DUP e sono direttamente collegati agli obiettivi strategici e operativi dello stesso Documento.

Per tutti i suindicati obiettivi sono stati individuati:

- le attività che sono state oggetto di osservazione;
- gli indicatori di riferimento raccolti nell'anno 2018;
- il target / valore atteso per l'anno 2018;
- il valore temporale ipotizzato di raggiungimento dell'obiettivo.

L'Amministrazione ha inoltre attribuito agli obiettivi strategici di *performance* un doppio criterio di pesatura relativo uno all'importanza strategica che ad essi viene riconosciuta ed uno al peso economico che assume l'obiettivo, con riferimento per quest'ultimo allo stanziamento economico riferito al numero di dipendenti individuati per la sua realizzazione. Tale doppio criterio di pesatura ha consentito di qualificare compiutamente e con precisione ciascun obiettivo di *performance*, in quanto l'indicazione del solo peso economico, finalizzato principalmente alla distribuzione della premialità, avrebbe rischiato di non evidenziare l'importanza del progetto, mentre, d'altro canto, l'indicazione della sola importanza strategica non sarebbe funzionale alla ripartizione della premialità stessa.

Per gli obiettivi strategici di *performance* è stata quindi individuata la seguente qualificazione con riferimento all'importanza strategica propria degli stessi:

Tipologia obiettivo:

- Mediamente impegnativo – obiettivo con aspetti di particolare difficoltà e importanza, teso al miglioramento degli standard attuali in termini di prestazione dei servizi erogati;

- Molto impegnativo – obiettivo con aspetti di particolare difficoltà ed importanza, teso al miglioramento degli standard attuali fino a raggiungere livelli di eccellenza sia in termini di prestazione che di servizi erogati;
- Innovativo – obiettivo che determina miglioramento degli standard attuali dei servizi erogati tramite strumenti di nuova introduzione.

Contestualmente sono stati individuati anche gli **OBIETTIVI GESTIONALI** che riassumono l'attività ordinaria-gestionale, ciò anche al fine di consentire una lettura unitaria dell'attività complessiva dell'Ente nonché per rispondere in tal modo alla previsione normativa del novellato art. 169, comma 3-*bis*, del D.Lgs. 267/2000.

In questa ottica, si elencano di seguito gli obiettivi strategici attribuiti dall'Amministrazione ai Dirigenti e Responsabili di Servizio ad esito del monitoraggio sullo stato di avanzamento al 30.09.2018:

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
1	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.01 Puntare alla semplificazione e all'innovazione tecnologica	01.01.01 Ottimizzazione dei sistemi gestionali	ATTUAZIONE DEL CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE: OPEN DATA	X Innovativo	Struttura Amministrazione Servizi Informativi	-
2	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.01 Puntare alla semplificazione e all'innovazione tecnologica	01.01.01 Ottimizzazione dei sistemi gestionali	ATTUAZIONE DEL CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE: ADEGUAMENTO A SPID E PAGOPA	X Innovativo	Struttura Amministrazione Servizi Informativi	-
3	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.01 Puntare alla semplificazione e all'innovazione tecnologica	01.01.02 Standardizzazione della rete e dei servizi connessi su tutto il territorio dell'Unione	STANDARDIZZAZIONE DELLA RETE E DEI SERVER DEL COMUNE DI MARANO SUL PANARO	X Molto impegnativo	Struttura Amministrazione Servizi Informativi	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
4	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.01 Puntare alla semplificazione e all'innovazione tecnologica	01.01.02 Standardizzazione della rete e dei servizi connessi su tutto il territorio dell'Unione	CONSOLIDAMENTO SERVER E MIGRAZIONE SOTTO UNICO DOMINIO	X Molto impegnativo	Struttura Amministrazione Servizi Informativi	-
5	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.01 Puntare alla semplificazione e all'innovazione tecnologica	01.01.02 Standardizzazione della rete e dei servizi connessi su tutto il territorio dell'Unione	ATTIVITA' TECNICHE DI SUPPORTO ALL'APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO EUROPEO IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	X Innovativo	Struttura Amministrazione Servizi Informativi	-
6	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.02 Politiche fiscali, gestione delle entrate, ottimizzazione della spesa: perseguire strategie che gravino il meno possibile sui cittadini e sulle imprese	01.02.01 Gestione del bilancio in linea con le esigenze dei Comuni e mantenimento dei livelli dei servizi in presenza di trasferimenti	CONCLUSIONE DEL PERCORSO DI DIGITALIZZAZIONE DELL'INTERO PROCESSO DELLA SPESA	X Mediamente impegnativo	Struttura Finanziaria	Tutte

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
7	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.02 Politiche fiscali, gestione delle entrate, ottimizzazione della spesa: perseguire strategie che gravino il meno possibile sui cittadini e sulle imprese	01.02.02 Struttura sistema di recupero delle rette e/o multe non pagate	RECUPERO STRAGIUDIZIALE DEI CREDITI	X Mediamente impegnativo	Struttura Finanziaria	-
8	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	ATTUAZIONE DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	X Molto impegnativo	Segretario dell'Unione	Tutte
9	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	RIORGANIZZAZIONE ATTIVITA' DEL CONTROLLO SUCCESSIVO DI REGOLARITA' AMMINISTRATIVA	X Molto impegnativo	Segretario dell'Unione	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
10	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	X Molto impegnativo	Struttura Tecnica	-
11	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO FORESTAZIONE	X Innovativo	Struttura Tecnica	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
12	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	ATTUAZIONE E MESSA A REGIME DELLE DETERMINAZIONI RIORGANIZZATIVE ASSUNTE PER L'AREA WELFARE/ASP E IL CORPO UNICO DI POLIZIA AMMINISTRATIVA	X Molto impegnativo	Ufficio Organizzazione e Disciplina del lavoro	Enti coinvolti:- Unione (Welfare) e ASP per il riordino del settore socio-assistenziale- Unione, Comune di Savignano sul Panaro e altri Comuni aderenti per l'ingresso del primo nel Corpo Unico dell'Unione Strutture coinvolte: Amministrazione, Ragioneria, PM, Responsabili dei Comuni e dell'ASP per materia
13	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	ATTUAZIONE DEL NUOVO CCNL DI COMPARTO MEDIANTE ADEGUAMENTO DELLA DISCIPLINA NEGOZIALE DECENTRATA	X Molto impegnativo	Ufficio Organizzazione e Disciplina del lavoro	Enti coinvolti: Unione, tutti i Comuni aderenti e ASP Strutture coinvolte: tutte, dell'Unione e degli altri enti

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
14	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	AGGIORNAMENTO DELLE DISCIPLINE REGOLAMENTARI	X Molto impegnativo	Ufficio Organizzazione e Disciplina del lavoro	Enti coinvolti: Unione, tutti i Comuni aderenti e ASP
15	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	RIORGANIZZAZIONE E AMPLIAMENTO DEL CORPO UNICO DI POLIZIA: ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PERSONALE	X Molto impegnativo	Struttura Amministrazione Servizio Risorse Umane Gestione Giuridica ed Economica	-
16	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	RIORGANIZZAZIONE STRUTTURA WELFARE LOCALE: ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PERSONALE	X Molto impegnativo	Struttura Amministrazione Servizio Risorse Umane Gestione Giuridica ed Economica	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
17	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	ADEGUAMENTO ISTITUTI GIURIDICI ED ECONOMICI AL NUOVO CCNL 2016-2018 E COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANCHE ALLA LUCE DELLE RIORGANIZZAZIONI IN ATTO (POLIZIA E WELFARE)	X Molto impegnativo	Struttura Amministrazione Servizio Risorse Umane Gestione Giuridica ed Economica	Ufficio Organizzazione e Disciplina del lavoro
18	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	RIORGANIZZAZIONE WELFARE LOCALE	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale	-
19	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	RIORGANIZZAZIONE DEL SAU A SEGUITO DELL'AFFIDAMENTO ALL'UNIONE DELLA GESTIONE DEL CSRR "IL MELOGRANO" DI MONTESE	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale SAU	Servizi Finanziari

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
20	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	REGOLAMENTO DEI SERVIZI PER L'ACCESSO SCOLASTICO	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale Servizio Istruzione	-
21	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	C.U.C. COORDINAMENTO DELLE ATTIVITÀ DI PROGRAMMAZIONE DEGLI ENTI E ATTIVITÀ DI SUPPORTO IN MATERIA DI APPALTI	X Molto impegnativo	Struttura Amministrazione Servizio CUC	-
22	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.03 Miglioramento degli standard di qualità dei servizi con particolare riguardo ai rapporti con i cittadini	01.03.01 Raggiungere maggiore semplificazione e maggiore funzionalità della struttura dell'ente	ADEGUAMENTO AL REGOLAMENTO EUROPEO IN MATERIA DI PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI	X Molto impegnativo	Struttura Amministrazione Servizio Segreteria Generale	Tutte

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
23	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.04 Garantire la trasparenza e l'integrità	01.04.01 Garantire elevati livelli di trasparenza al fine di consentire un controllo diffuso sull'operato dell'Amministrazione	COORDINAMENTO NELLA GESTIONE DELLE DIVERSE ISTANZE DI ACCESSO CIVICO, SEMPLICE E GENERALIZZATO, DOCUMENTALE	X Molto impegnativo	Struttura Amministrazione Servizio Segreteria Generale	-
24	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.04 Garantire la trasparenza e l'integrità	01.04.01 Garantire elevati livelli di trasparenza al fine di consentire un controllo diffuso sull'operato dell'Amministrazione	ATTUAZIONE PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA E ATTIVITA' CONNESSE	X Molto impegnativo	Segretario dell'Unione	Tutte
	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.05 Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Amministrazione	01.05.01 Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa				

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
25	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.05 Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Amministrazione	01.05.01 Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa	OTTIMIZZAZIONE E TRASPARENZA NELLA GESTIONE DELLE ISTRUTTORIE PRATICHE SISMICHE	X Mediamente impegnativo	Struttura Tecnica	-
26	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.05 Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Amministrazione	01.05.01 Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa	ATTUAZIONE DELLE AZIONI DI COMPETENZA PREVISTE DAL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON LE MODALITÀ E I TEMPI PREVISTI	X Molto impegnativo	Struttura Tecnica	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
27	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.05 Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Amministrazione	01.05.01 Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa	ATTUAZIONE DELLE AZIONI DI COMPETENZA PREVISTE DAL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON LE MODALITÀ E I TEMPI PREVISTI	X Molto impegnativo	Struttura Amministrazione	-
28	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.05 Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Amministrazione	01.05.01 Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa	ATTUAZIONE DELLE AZIONI DI COMPETENZA PREVISTE DAL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON LE MODALITÀ E I TEMPI IVI PREVISTI	X Molto impegnativo	Struttura Finanziaria	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
29	01 Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	01.05 Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Amministrazione	01.05.01 Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa	ATTUAZIONE DELLE AZIONI DI COMPETENZA PREVISTE DAL PIANO DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE CON LE MODALITÀ E I TEMPI IVI PREVISTI	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale	-
30	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.01 Creare una nuova <i>governance</i> per un <i>welfare</i> partecipato equo e all'altezza dei bisogni	02.01.02 Ampliamento della partecipazione nella programmazione sociale e sanitaria	PIANO DI ZONA TRIENNALE PER LA SALUTE ED IL BENESSERE SOCIALE	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale Ufficio di Piano	-
31	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.01 Creare una nuova <i>governance</i> per un <i>welfare</i> partecipato equo e all'altezza dei bisogni	02.01.03 Rafforzare capacità di controllo e governo e aumentare la trasparenza rispetto alle <i>performance</i> e all'equità	PROGETTO "QUALITÀ DEI SERVIZI SOCIO-SANITARI" ACCREDITATI DEL DISTRETTO DI VIGNOLA	X Innovativo	Struttura Welfare Locale Ufficio di Piano	-
32	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.01 Creare una nuova <i>governance</i> per un <i>welfare</i> partecipato equo e all'altezza dei	02.01.04 Migliorare il sistema dell'accesso ai servizi socio-sanitari	DISCIPLINA PER L'ACCESSO AI SERVIZI SOCIO-SANITARI DEL DISTRETTO	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale Ufficio di Piano	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
		bisogni					
33	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.01 Creare una nuova <i>governance</i> per un <i>welfare</i> partecipato equo e all'altezza dei bisogni	02.01.05 Rivedere il sistema di gestione dei servizi sociali e socio-sanitari del distretto	STRUTTURA POLIFUNZIONALE DI GUIGLIA: CASA DELLA SALUTE, COMUNITÀ ALLOGGIO, CENTRO DIURNO PER ANZIANI	X Innovativo	Struttura Welfare Locale Ufficio di Piano	SST
34	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.01 Creare una nuova <i>governance</i> per un <i>welfare</i> partecipato equo e all'altezza dei bisogni	02.01.06 Integrazione tra Servizio Sociale Professionale e servizi sanitari (in particolare MMG, PLS, CSM, SDP) per la gestione dei casi multiproblematici	PROGETTO DI INTEGRAZIONE SOCIO-SANITARIA "BUDGET DI SALUTE"	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale SST	-
35	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.02 Favorire interventi volti a promuovere l'integrazione sociale	02.02.01 Integrazione e partecipazione sociale	PROGETTI PER IL "SOSTEGNO ALL'ABITARE"	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale Servizi alla Comunità e Politiche Giovanili	-
36	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.02 Favorire interventi volti a promuovere l'integrazione sociale	02.02.06 Prevenire, riparare e sostenere le donne vittime di violenza	PROGETTI DI CONTRASTO ALLA VIOLENZA CONTRO LE DONNE	X Innovativo	Struttura Welfare Locale Servizi alla Comunità e Politiche Giovanili	Ufficio di Piano, Servizio Sociale Territoriale, Corpo Unico di PM
37	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.02 Favorire interventi volti a promuovere l'integrazione sociale	02.02.07 Contrastare l'impoverimento materiale e	"EMPORIO, MA NON SOLO" E "VECCHIA BRODANO: VITA DI COMUNITA' " - PROGETTI DI COMUNITA' PARTECIPATI	X Innovativo	Struttura Welfare Locale Servizi alla Comunità e	Ufficio di Piano, Servizio Sociale Territoriale

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
			relazionale			Politiche Giovanili	
38	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.03 Progetti e servizi rivolti alle famiglie	02.03.02 Sostegno genitorialità alla	SOSTEGNO ALLE FAMIGLIE CON FIGLI E ALLA CONCILIAZIONE TRA TEMPI DI VITA E DI LAVORO TRAMITE CONTRIBUTI E INTERVENTI TARIFFARI PER L'ACCESSO AI SERVIZI EDUCATIVI E RICREATIVI	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale Servizio Istruzione	-
39	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.03 Progetti e servizi rivolti alle famiglie	02.03.02 Sostegno genitorialità alla	PROGETTO DI SOSTEGNO ALLA GENITORIALITA'	X Innovativo	Struttura Welfare Locale Servizi alla Comunità e Politiche Giovanili	Ufficio di Piano, Servizio Sociale Territoriale
40	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.04 Progetti e servizi per garantire il sostegno a favore di anziani, disabili, infanzia e minori	02.04.01 Attività assistenziali di carattere socio-sanitario	AGGIORNAMENTO / INTEGRAZIONE REGOLAMENTO CONTRIBUTI	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale SST	-
41	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.04 Progetti e servizi per garantire il sostegno a favore di anziani, disabili, infanzia e minori	02.04.01 Attività assistenziali di carattere socio-sanitario	PROGETTO PER "IL DOPO DI NOI"	X Innovativo	Struttura Welfare Locale Ufficio di Piano	-
42	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.04 Progetti e servizi per garantire il sostegno a favore di anziani, disabili, infanzia e minori	02.04.04 Favorire il sistema di relazioni necessarie al benessere dei minori per crescere, facilitando	PROGETTO SPERIMENTALE "RAGAZZI IN MOVIMENTO"	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale SST	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
			l'inserimento nel tessuto sociale e supportandoli nell'adempimento dei propri impegni (sia scolastici che ludico/ricreativi e di socializzazione) incoraggiandone le motivazioni e le curiosità				
43	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.04 Progetti e servizi per garantire il sostegno a favore di anziani, disabili, infanzia e minori	02.04.07 Sensibilizzare la popolazione sui temi dell'affido e favorire nuovi progetti	PROGETTO AFFIDO	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale SST	-
44	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.04 Progetti e servizi per garantire il sostegno a favore di anziani, disabili, infanzia e minori	02.04.08 Sostenere ed accompagnare le famiglie adottive e i minori adottati	PROGETTO "GRUPPI POST ADOZIONE"	X Innovativo	Struttura Welfare Locale SST	-
45	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.04 Progetti e servizi per garantire il sostegno a favore di anziani, disabili, infanzia e minori	02.04.11 Promuovere, in integrazione con i servizi del lavoro, i servizi sanitari, la scuola e il terzo settore progetti di attivazione sociale e di inserimento	PROCEDURE REI E RES	X Innovativo	Struttura Welfare Locale SST	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
			lavorativo finalizzati a superare le condizioni di difficoltà del richiedente e del relativo nucleo familiare, tramite il coinvolgimento di tutti i componenti del nucleo				
46	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.06 Incrementare il livello di sicurezza e di tranquillità	02.06.02 Incentivazione <i>performance</i> nei servizi della polizia municipale dell'Unione in linea con le attuali politiche del personale	INCENTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE NEI SERVIZI DELLA POLIZIA MUNICIPALE DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI	X Molto impegnativo	Corpo Unico di PM	-
47	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.06 Incrementare il livello di sicurezza e di tranquillità	02.06.02 Incentivazione <i>performance</i> nei servizi della polizia municipale dell'Unione in linea con le attuali politiche del personale	SEQUESTRI , RICORSI E PAGAMENTI NON AMMESSI E SOSPENSIONE PATENTI PREFETTURA	X Mediamente impegnativo	Corpo Unico di PM	-
48	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.06 Incrementare il livello di sicurezza e di tranquillità	02.06.03 Verifica dell'attuale modello organizzativo e di gestione della	RIORGANIZZAZIONE DEL CORPO POLIZIA MUNICIPALE A SEGUITO DELL'INGRESSO DEL COMUNE DI SAVIGNANO SUL PANARO	X Molto impegnativo	Corpo Unico di PM	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
			struttura alla luce del nuovo progetto approvato nel dicembre 2017 con particolare riferimento al previsto rientro nel Corpo Unico del Comune di Savignano s.P.				
49	02 Comunità del buon vivere, equa e solidale	02.06 Incrementare il livello di sicurezza e di tranquillità	02.06.05 Sviluppo di una cultura di protezione civile	RIQUALIFICAZIONE SERVIZIO PROTEZIONE CIVILE	X Innovativo	Struttura Tecnica Servizi Pubblici Locali, Ambiente, Protezione Civile	-
50	03 Comunità di risorse per il futuro	03.01 Sostenere, incoraggiare e coordinare tutte le iniziative culturali e turistiche promosse dalle diverse realtà sul territorio al fine di valorizzare tutte le potenzialità e energie presenti	03.01.01 Sviluppare una rete museale di Unione che, tenuto conto delle singole esperienze maturate e delle specificità territoriali, sia in grado di creare iniziative coordinate, e attuare una graduale uniformità gestionale secondo gli standard qualitativi regionali	PROMOZIONE DEL POLO ARCHIVISTICO-STORICO DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI	X Molto impegnativo	Struttura Amministrazione Servizio Sistema Archivistico Intercomunale	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
51	03 Comunità di risorse per il futuro	03.01 Sostenere, incoraggiare e coordinare tutte le iniziative culturali e turistiche promosse dalle diverse realtà sul territorio al fine di valorizzare tutte le potenzialità e energie presenti	03.01.02 Sensibilizzare e stimolare i nostri concittadini, portare visitatori nei nostri territori di pianura mediante l'utilizzo della Poesia e arti connesse	POESIAFESTIVAL ANNO 2018	X Molto impegnativo	Segretario dell'Unione Coordinamento Poesiafestival	Servizi Cultura dei Comuni dell'Unione coinvolti nella manifestazione: Castelnuovo Rangone, Castelvetro di Modena, Marano sul Panaro, Savignano s.P., Spilamberto, Vignola
52	03 Comunità di risorse per il futuro	03.02 Mantenimento di punti di aggregazione, progettualità e ascolto per i giovani	03.02.01 Offrire stimoli e opportunità di crescita, esperienze di relazione	DIRITTO AL FUTURO- PROGETTO CONTRO LA POVERTA' EDUCATIVA	X Innovativo	Struttura Welfare Locale Servizi alla Comunità e Politiche Giovanili	-
53	03 Comunità di risorse per il futuro	03.03 Difendere i livelli di qualità della scuola	03.03.03 Investire su una maggiore qualità dell'istruzione	PROGETTO PROVINCIALE DI CONTRASTO ALLA POVERTA' EDUCATIVA G.U.L.P. GENERARE UNITA' LIMITARE POVERTA'	X Innovativo	Struttura Welfare Locale Servizio Istruzione	-
54	03 Comunità di risorse per il futuro	03.03 Difendere i livelli di qualità della scuola	03.03.03 Investire su una maggiore qualità dell'istruzione	REGOLAMENTO DISTRETTUALE PER IL RILASCIO DELLE AUTORIZZAZIONI AL FUNZIONAMENTO E PER IL FUNZIONAMENTO DELLA "COMMISSIONE TECNICA DISTRETTUALE PER LE AUTORIZZAZIONI AL FUNZIONAMENTO DEI SERVIZI PER LA PRIMA INFANZIA"	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale Servizio Istruzione	-

N	DUP			PDO e della performance			
	Indirizzi strategici	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Obiettivo esecutivo strategico	Performance	Struttura Referente	Strutture coinvolte
55	03 Comunità di risorse per il futuro	03.03 Difendere i livelli di qualità della scuola	03.03.03 Investire su una maggiore qualità dell'istruzione	CONTINUITA' SCUOLA TERRITORIO: AMPLIAMENTO DELL'OFFERTA DELLE USCITE DIDATTICHE RIVOLTE ALLE SCUOLE DELL'UNIONE TERRE DI CASTELLI	X Molto impegnativo	Struttura Welfare Locale Servizio Istruzione	-
56	03 Comunità di risorse per il futuro	03.04 Contribuire ad incrementare la competitività del territorio	03.04.03 Sviluppare la migliore interazione possibile tra la strategia di promozione turistica del territorio e gli interventi di valorizzazione e marketing dei Centri commerciali naturali	MARKETING TERRITORIALE E PROMOZIONE TURISTICA	X Mediamente impegnativo	Struttura Pianificazione Territoriale e Struttura Amministrazione Servizi Marketing Territoriale e IAT	Comune di Vignola Area Tecnica Unificata
57	04 Territorio: tra sviluppo e ambiente, tutela e rigenerazione	04.02 Riqualificazione territ. quale leva della trasformazione urbana	04.02.01 Adozione e approvazione nuovi strumenti urbanistici	REDAZIONE DEI NUOVI STRUMENTI URBANISTICI, AI SENSI DELLA L.R. 24/2017 E S.M., PER I COMUNI DI CASTELNUOVO R., CASTELVETRO, SAVIGNANO S/P, SPILAMBERTO, VIGNOLA	X Molto impegnativo	Struttura Pianificazione Territoriale	Ufficio di Piano (Responsabili Pianificazione dei Comuni /PSC)
58	04 Territorio: tra sviluppo e ambiente, tutela e rigenerazione	04.03 Promuovere la riqualificazione energetica - ambientale	04.03.01 Coordinamento dei Comuni nelle attività di risparmio energetico e di utilizzo delle fonti rinnovabili	PROGETTO "MONITORAGGIO PIANO DI AZIONE ENERGIA SOSTENIBILE (PAES) DELL' UNIONE TERRE DI CASTELLI"	X Mediamente impegnativo	Struttura Tecnica Servizi Pubblici Locali, Ambiente, Protezione Civile	-

7. ATTIVITÀ DI RENDICONTAZIONE: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE - PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'Ufficio del Segretario dell'Unione ha coordinato le attività di rendicontazione e ha raccolto le relazioni dei Dirigenti sull'attività gestionale/ordinaria d'istituto delle proprie Strutture nonché sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici di *performance* per l'anno 2018.

7.1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE - RISULTATI DELL'ATTIVITA'

I risultati delle gestioni delle Strutture dell'Ente evidenziano una *valutazione positiva*.

In tale contesto si ritiene di riportare in forma riassuntiva il risultato raggiunto dai Servizi suddivisi per ciascuna delle Strutture evidenziando la percentuale di conseguimento degli obiettivi gestionali, strategici di *performance* nonché la media di conseguimento complessiva, rimandando per il dettaglio alle specifiche relazioni dei Dirigenti, allegate al presente Documento quali parti integranti e sostanziali (le relazioni riportano nel dettaglio i dati relativi alla dotazione organica, i dati finanziari del PEG a consuntivo, gli indicatori di gestione delle attività d'istituto, una descrizione sintetica delle funzioni assegnate ai Servizi e delle funzioni svolte per macro linee di attività, i risultati degli obiettivi di gestione 2018 e la rendicontazione degli obiettivi strategici di *performance*).

SEGRETARIO DELL'UNIONE

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Potenziamento del coordinamento delle linee generali dell'attività dei dirigenti. Supporto agli uffici per gestione situazioni critiche	98%
Obiettivo 2 Supporto giuridico ai servizi e assistenza legale/amministrativa al Presidente dell'Unione, al Consiglio e alla Giunta e attività rogatoria di contratti, scritture private e convenzioni in collaborazione con il Servizio Gare e Contratti e il Servizio Segreteria Generale	98%
Obiettivo 3 Presidenza e coordinamento attività del Nucleo di Valutazione	98%
Obiettivo 4 Supporto alla correttezza dell'azione amministrativa. Supervisione e coordinamento del sistema integrato sui controlli interni	98%
Totale % ordinari	98%

Obiettivi strategici di <i>performance</i>	% conseguimento
Obiettivo 1 Attuazione Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza e attività connesse	100%
Obiettivo 2 Riorganizzazione attività del controllo successivo di regolarità amministrativa	90%
Obiettivo 3 Attuazione del ciclo di gestione della <i>performance</i>	100%
Obiettivo 4 Poesiafestival 2018	100%
Totale % strategici di <i>performance</i>	97,5%

UFFICIO ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL LAVORO

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Attuazione e messa a regime delle determinazioni riorganizzative assunte per l'Area Welfare/ASP e il Corpo Unico di Polizia Amministrativa	100%
Obiettivo 2 Attuazione del nuovo CCNL di comparto mediante adeguamento della disciplina negoziale decentrata	100%
Obiettivo trasversale alla Struttura Tecnica Aggiornamento delle discipline regolamentari	90%
Totale % strategici di performance	96,67%

% di conseguimento degli obiettivi dell'**UFFICIO ORGANIZZAZIONE E DISCIPLINA DEL LAVORO**

Servizi	% conseguimento obiettivi ordinari	% conseguimento obiettivi strategici
Totale %	-	96,67%
Totale % Ufficio Organizzazione e Disciplina del lavoro	96,67%	

STRUTTURA AMMINISTRAZIONE

Servizio Risorse Umane

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Attività di programmazione: piani triennali dei fabbisogni di personale di tutti gli enti dell'Unione	100%
Obiettivo 2 Reclutamenti di personale per Unione ed 8 Comuni aderenti	100%
Obiettivo 3 Altre tipologie di lavoro/tirocini e <i>stages</i>	100%
Obiettivo 4 Sorveglianza sanitaria (medico comp. incaricato) e visite collegiali o di verifica per il riconoscimento dell'inabilità lavorativa	100%
Obiettivo 5 Formazione e aggiornamento del personale	85%
Obiettivo 6 Riscontro a richieste INPS relative a mandati/quietanze di pagamento di rate di piani di ammortamento riscatti/ricongiunzioni e relative contestazioni INPS	85%
Obiettivo 7 Sistemazione telematica della denuncia mensile analitica (dma2) ai fini contributivi e pensionistici	100%
Obiettivo 8 Passweb INPS – Verifica, certificazione, consolidamento di tutte le posizioni assicurative degli iscritti ex INPDAP e nuova procedura per la liquidazione della pensione	100%
Obiettivo 9 Entrate: monitoraggio e incremento dei rimborsi assicurativi per le assenze del personale dipendente	100%
Obiettivo 10 Gestione economica, previdenziale e delle presenze/assenze	100%
Totale % ordinari	97%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Riorganizzazione e ampliamento del Corpo Unico di Polizia: adempimenti in materia di personale	100%
Obiettivo 2 Riorganizzazione Struttura Welfare locale: adempimenti in materia di personale	100%
Obiettivo 3 Adeguamento istituti giuridici ed economici al nuovo CCNL 2016-2018 e costituzione fondo risorse decentrate anche alla luce delle riorganizzazioni in atto (Polizia e Welfare)	100%
Obiettivo trasversale alla Struttura Amministrazione Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	100%

Servizi Informativi

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Gestione help desk di primo e secondo livello agli utenti	97%
Obiettivo 2 Gestione server e applicativi	98%
Obiettivo 3 Gestione reti e sicurezza informatica	100%
Obiettivo 4 Gestione telefonia fissa e mobile	98%
Totale % ordinari	98,25%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Consolidamento server e migrazione sotto unico dominio	100%
Obiettivo 2 Attività tecniche di supporto all'applicazione del Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali	100%
Obiettivo 3 Standardizzazione della rete e dei server del Comune di Marano sul Panaro	98%
Obiettivo 4 Attuazione del codice dell'amministrazione digitale: open data	100%
Obiettivo 5 Attuazione del codice dell'amministrazione digitale: adeguamento a SPID e PAGOPA	90%
Obiettivo trasversale alla Struttura Amministrazione Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	98%

Servizio Segreteria Generale

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Consulenza e supporto legale ai servizi convenzioni, accordi di programma, protocolli di intesa	98%
Obiettivo 2 Assistenza legale al Consiglio e alla Giunta e gestione dei relativi atti deliberativi in collaborazione con il Segretario dell'Unione	98%
Obiettivo 3 Gestione pratiche assicurative	100%
Obiettivo 4 Gestione organi collegiali insediamento a seguito elezioni gestione iter stato patrimoniale amministratori e ulteriori adempimenti in materia di trasparenza	98%
Obiettivo 5 Gestione richiesta contributi regionali alle Unioni di comuni	100%
Totale % ordinari	98,8%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Adeguamento al Regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali	95%
Obiettivo 2 Coordinamento nella gestione delle diverse istanze di accesso civico, semplice e generalizzato, e documentale	100%
Obiettivo trasversale alla Struttura Amministrazione Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	98,33%

Servizio Segreteria di Presidenza e Comunicazione

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Gestione dell'agenda del Presidente	100%
Obiettivo 2 Rassegna stampa	98%
Obiettivo 3 Gestione ed amministrazione del sito istituzionale	98%
Obiettivo 4 Gestione patrocini e assegnazione e liquidazione di contributi finanziari e in servizi	100%
Totale % ordinari	99%

Servizio Centrale Unica di Committenza

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Predisposizione, registrazione, archiviazione dei contratti	99%
Obiettivo 2 Gestione atti di gara	99%
Obiettivo 4 Pubblicità e comunicazione dati relativi alle procedure e ai contratti	98%
Totale % ordinari	98%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 C.U.C. coordinamento delle attività di programmazione degli enti e attività di supporto in materia di appalti	100%
Obiettivo trasversale alla Struttura Amministrazione Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	100%

Sistema Interbibliotecario e Sistema Archivistico intercomunale

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Gestione del Sistema Bibliotecario e del Sistema Archivistico intercomunali	98%
Obiettivo 2 Attività congiunte e coordinate di promozione della lettura	98%
Totale % ordinari	98%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Promozione del polo archivistico-storico dell'Unione Terre di Castelli	98%
Obiettivo trasversale alla Struttura Amministrazione Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	99%

% di conseguimento degli obiettivi della **STRUTTURA AMMINISTRAZIONE**

Servizi	% conseguimento obiettivi ordinari	% conseguimento obiettivi strategici
Servizio Risorse Umane	97%	100%
Servizi Informativi	98,25%	98%
Servizio Segreteria Generale	98,8%	98,33%
Segreteria di Presidenza e Comunicazione	99%	-
Servizio Centrale Unica di Committenza	98%	100%
Sistema Interbibliotecario e Sistema Archivistico Intercomunale	98%	99%
Totale %	98,17%	99,07%
Totale % Struttura Amministrazione	98,62%	

STRUTTURA FINANZIARIA

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Gestione contabile del bilancio: la spesa	95%
Obiettivo 2 Gestione contabile del bilancio: entrata	95%
Obiettivo 3 Monitoraggio spese di personale	100%
Obiettivo 4 Tempestività dei pagamenti	100%
Obiettivo 5 Gestione approvvigionamenti Servizio Provveditorato	90%
Obiettivo 6 Gestione contabile A.S.P. "G.Gasparini" e Vignola Patrimonio srl	100%
Totale % ordinari	96,67%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Recupero stragiudiziale dei crediti	100%
Obiettivo 2 Conclusione del percorso di digitalizzazione dell'intero processo della spesa	100%
Obiettivo trasversale alla Struttura Finanziaria Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	100%

% di conseguimento degli obiettivi della **STRUTTURA FINANZIARIA**

Servizi	% conseguimento obiettivi ordinari	% conseguimento obiettivi strategici
Servizio Bilancio e Programmazione e Provveditorato	96,67%	100%
Totale % Struttura Finanziaria	98,33%	

STRUTTURA WELFARE LOCALE

Obiettivi di Struttura

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Riorganizzazione Welfare Locale	100%
Obiettivo trasversale alla Struttura Amministrazione Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	95%
Totale % strategici di performance	97,5%

Servizio Amministrativo Unico

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Gestione amministrativa di tutte le attività educative, scolastiche, sociali e socio sanitarie svolte dalla Struttura Welfare Locale compreso quelle relative al corretto funzionamento del Centro Socio Riabilitativo Residenziale "Il Melograno"	100%
Obiettivo 2 Svolgimento di tutte le attività connesse con gli obblighi della Trasparenza e Tracciabilità Amministrativa oltre all'individuazione dei fornitori anche attraverso il mercato elettronico (IntercentER, Consip e MePA)	100%
Totale % ordinari	100%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Riorganizzazione del SAU a seguito dell'affidamento all'Unione della gestione del CSRR "Il Melograno" di Montese	100%
Obiettivi trasversali alla Struttura Welfare Locale	97,5%
Totale % strategici di performance	98,75%

Centro Socio Riabilitativo Residenziale "Il Melograno"

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Assistenza socio-sanitaria	100%
Obiettivo 2 Assistenza socio-educativa	100%
Totale % ordinari	100%

Servizi alla Comunità e Politiche giovanili

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Gestione dell'edilizia residenziale pubblica	100%
Obiettivo 2 Politiche giovanili	100%
Obiettivo 3 Accoglienza, orientamento ed integrazione dei cittadini stranieri	100%
Obiettivo 4 Attività Centro per le Famiglie rivolte al sostegno genitorialità	100%
Obiettivo 5 Progetti di comunità rivolti ad adulti ed anziani	100%
Totale % ordinari	100%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 "Emporio, ma non solo" e "Vecchia Brodano: vita di comunità " – progetti di comunità partecipati	100%
Obiettivo 2 Progetto di sostegno alla genitorialità	100%
Obiettivo 3 Progetti di contrasto alla violenza contro le donne	100%
Obiettivo 4 Diritto al futuro- progetto contro la povertà educativa	100%
Obiettivo 5 Progetti per il "sostegno all'abitare"	85%
Obiettivi trasversali alla Struttura Welfare Locale	97,5%
Totale % strategici di performance	97,08%

Servizi Educativi e Scolastici

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Attività della commissione tecnica distrettuale per le autorizzazioni al funzionamento dei servizi educativi per la prima infanzia	100%
Obiettivo 2 Informatizzazione delle iscrizioni ai nidi	100%
Obiettivo 3 interventi per favorire la frequenza scolastica : fornitura gratuita o semigratuita libri di testo e riduzione del costo di mensa e trasporto	100%
Obiettivo 4 Integrazione scolastica alunni disabili	100%
Obiettivo 5 Attività correlate al servizio di ristorazione scolastica affidato a ditta esterna	100%
Totale % ordinari	100%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Regolamento dei servizi per l'accesso scolastico	100%
Obiettivo 2 Sostegno alle famiglie con figli e alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro tramite contributi e interventi tariffari per l'accesso ai	98%

servizi educativi e ricreativi	
Obiettivo 3 Progetto provinciale di contrasto alla povertà educativa G.U.L.P. generare unità limitare povertà	50%
Obiettivo 4 Regolamento distrettuale per il rilascio delle autorizzazioni al funzionamento e per il funzionamento della “commissione tecnica distrettuale per le autorizzazioni al funzionamento dei servizi per la prima infanzia”	100%
Obiettivo 5 Continuità scuola territorio: ampliamento dell’offerta delle uscite didattiche rivolte alle scuole dell’Unione Terre di Castelli	100%
Obiettivi trasversali alla Struttura Welfare Locale	97,5%
Totale % strategici di performance	90,91%

Servizio Sociale Territoriale

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Assistenza economica	100%
Obiettivo 2 Rapporti con il tribunale - area tutela minori	100%
Obiettivo 3 Attivazione e gestione delle dimissioni protette (UVM)	100%
Obiettivo 4 Progetti di convivenza	100%
Obiettivo 5 Progetto in C’entro	100%
Totale % ordinari	100%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Progetto di integrazione socio-sanitaria “Budget di salute”	100%
Obiettivo 2 Progetto “Gruppi post-adozione”	100%
Obiettivo 3 Progetto “Ragazzi in movimento”	100%
Obiettivo 4 Procedure REI e RES	100%
Obiettivo 5 Aggiornamento / integrazione regolamento contributi	85%
Obiettivo 6 Progetto affido	100%
Obiettivi trasversali alla Struttura Welfare Locale	97,5%
Totale % strategici di performance	97,5%

Servizi Sociali e Socio Sanitari - Ufficio di Piano

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Servizi distrettuali sociosanitari accreditati: fabbisogno e accesso	100%
Obiettivo 2 Attività di vigilanza e monitoraggio sulle strutture sociali e socio-sanitarie distrettuali	100%
Obiettivo 3 Fondo regionale per la non autosufficienza	100%
Obiettivo 4 Sistema tariffario dei servizi socio-sanitari distrettuali	100%
Obiettivo 5 Piano di zona per la salute ed il benessere sociale: programmazione annuale	100%
Totale % ordinari	100%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Piano di zona triennale per la salute ed il benessere sociale	100%
Obiettivo 2 Struttura polifunzionale di Guiglia: casa della salute, comunità alloggio, centro diurno per anziani	100%
Obiettivo 3 Progetto per "Il dopo di noi"	85%
Obiettivo 4 Disciplina per l'accesso ai servizi socio-sanitari del distretto	90%
Obiettivo 5 Progetto "Qualità dei servizi socio-sanitari" accreditati del Distretto di Vignola	100%
Obiettivi trasversali alla Struttura Welfare Locale	97,5
Totale % strategici di performance	95,42%

% di conseguimento degli obiettivi della **STRUTTURA WELFARE LOCALE**

Servizi	% conseguimento obiettivi ordinari	% conseguimento obiettivi strategici
Servizio Amministrativo Unico	100%	98,75%
Centro Socio Riabilitativo Residenziale "Il Melograno"	100%	-
Servizi alla Comunità e Politiche giovanili	100%	97,08%
Servizi Educativi e Scolastici	100%	90,91%
Servizio Sociale Territoriale	100%	97,5%
Servizi Sociali e Socio Sanitari - Ufficio di Piano	100%	95,42%
Totale %	100%	95,93%
Totale % Struttura Welfare Locale	97,96%	

STRUTTURA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

Obiettivi ordinari/PEG		% conseguimento
Obiettivo 1		
SIT/ACI		100%
Totale % ordinari		100%

Obiettivi strategici di performance		% conseguimento
Obiettivo 1		
Redazione dei nuovi strumenti urbanistici, ai sensi della l.r. 24/2017 e s.m., per i comuni di Castelnuovo R. , Castelvetro, Savignano s/P, Spilamberto, Vignola		100%
Obiettivo 2		
Marketing territoriale e promozione turistica		100%
Totale % strategici di performance		100%

% di conseguimento degli obiettivi della **STRUTTURA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE**

Servizi	% conseguimento obiettivi ordinari	% conseguimento obiettivi strategici
Totale %	100%	100%
Totale % Struttura Pianificazione Territoriale	100%	

CORPO UNICO DI POLIZIA MUNICIPALE

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Sanzioni amministrative	100%
Obiettivo 2 Infortunistica Stradale e Controlli Polizia Stradale	100%
Obiettivo 3 Controlli Polizia Amministrativa	100%
Obiettivo 4 Polizia Giudiziaria	100%
Obiettivo 5 Gestione segnalazioni	100%
Obiettivo 6 Completamento del progetto relativo alla implementazione degli impianti di videosorveglianza dei Comuni dell'Unione (installazione nuovi varchi)	100%
Totale % ordinari	100%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Riorganizzazione del Corpo Polizia Locale a seguito dell'ingresso del Comune di Savignano sul Panaro	100%
Obiettivo 2 Incentivazione della performance nei servizi della Polizia Locale dell'Unione Terre di Castelli	100%
Obiettivo 3 Sequestri, ricorsi e pagamenti non ammessi e sospensione patenti Prefettura	100%
Totale % strategici di performance	100%

% di conseguimento degli obiettivi della **STRUTTURA CORPO UNICO DI POLIZIA LOCALE**

Servizi	% conseguimento obiettivi ordinari	% conseguimento obiettivi strategici
Totale %	100%	100%
Totale % Corpo Unico di Polizia Locale	100%	

STRUTTURA TECNICA

Obiettivo trasversale

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo trasversale alla Struttura Tecnica Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	100%

Servizio Sismica

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Rispetto delle tempistiche di rilascio delle autorizzazioni sismiche e o pareri per depositi sismici	96%
Obiettivo 2 Colloqui con i tecnici esterni per fornire chiarimenti ed indicazioni sull'applicazione delle norme tecniche delle costruzioni (L.R. 19/2008)	96%
Obiettivo 3 Supporto per l'istruttoria degli accertamenti di violazione alle norme per le costruzioni con rilascio di parere	96%
Obiettivo 4 Piano Anticorruzione: Aggiornamento del sito istituzionale dell'Unione e predisposizione della Relazione sull'andamento delle istanze	86%
Totale % ordinari	93,5%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Ottimizzazione e trasparenza nella gestione delle istruttorie delle pratiche sismiche	95%
Obiettivo trasversale alla Struttura Tecnica Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	97,5%

Servizio Opere Pubbliche, Gestione e Manutenzione Straordinaria Immobili

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Programmazione della manutenzione immobili dell'Unione Terre di Castelli	100%
Totale % ordinari	100%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Sicurezza nei luoghi di lavoro	95%
Obiettivo trasversale alla Struttura Tecnica Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	97,5%

Servizio Patrimonio – Area amministrativa

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Rispetto scadenze per adesione alle convenzioni forniture energetiche tramite MEPA	100%
Obiettivo 2 Procedure di pubblicazione degli atti relativi	100%
Totale % ordinari	100%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo trasversale alla Struttura Tecnica Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	100%

Servizio Patrimonio, Coordinamento Sicurezza e Funzioni Residuali ex Agricoltura

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Gestione del patrimonio edilizio (proprietà e locazione) comprensivo di sopralluoghi e del controllo sui contratti di locazione	95%
Obiettivo 2 Coordinamento delle attività legate alla sicurezza sui luoghi di lavoro in collaborazione con il relativo R.S.P.P esterno	100%
Obiettivo 3 Attività residuali in materia di agricoltura e forestazione rimaste in capo all'Unione	90%
Totale % ordinari	95%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Riorganizzazione del Servizio Forestazione	95%
Obiettivo trasversale alla Struttura Tecnica Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	97,5%

Servizio Ambiente, Servizi Pubblici Locali, Protezione Civile

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Gestione del servizio Ambiente	95%
Obiettivo 2 Gestione dei servizi pubblici locali	100%
Obiettivo 3 Gestione del servizio di protezione civile	100%
Obiettivo 4 Gestione dei rifiuti solidi urbani anno 2018	95%
Obiettivo 5 Protezione civile	95%
Totale % ordinari	97%

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo 1 Riqualificazione servizio protezione civile	95%
Obiettivo 2 Progetto “Monitoraggio piano di azione energia sostenibile (PAES) dell’ Unione Terre di Castelli”	90%
Obiettivo trasversale alla Struttura Tecnica Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	95%

Obiettivi propri del Dirigente

Obiettivi ordinari/PEG	% conseguimento
Obiettivo 1 Istituzione del direttivo tecnico con riunioni mensili di coordinamento per il controllo di gestione e del personale	95%
Obiettivo 2 Riorganizzazione degli spazi lavorativi e delle dotazioni di apparecchiature informatiche	100%
Obiettivo 3 Monitoraggio dei tempi dei procedimenti	95%
Totale % ordinari	96,67

Obiettivi strategici di performance	% conseguimento
Obiettivo trasversale alla Struttura Tecnica Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti	100%
Totale % strategici di performance	100%

% di conseguimento degli obiettivi della **STRUTTURA TECNICA**

Servizi	% conseguimento obiettivi ordinari	% conseguimento obiettivi strategici
Servizio Sismica	93,5%	97,5%
Servizio Opere Pubbliche, Gestione e Manutenzione Straordinaria Immobili	100%	97,5%
Servizio Patrimonio – Area amministrativa	100%	100%
Servizio Patrimonio, Coordinamento Sicurezza e Funzioni Residuali ex Agricoltura	95%	97,5%
Servizio Ambiente, Servizi Pubblici Locali, Protezione Civile	97%	95%
Obiettivi propri del Dirigente	96,67%	100%
Totale %	97,03%	97,92%
Totale % Struttura Tecnica	97,47%	

7.2 SINTESI DEI RISULTATI

Dettaglio della media delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi di attività gestionale/ordinaria e degli obiettivi strategici di *performance* per ogni Struttura al 31.12.2018:

Strutture	% Obiettivi ordinari	% Obiettivi esecutivi strategici e di <i>performance</i>	% Totale complessivo
Segretario Generale	98%	97,5%	%
Ufficio Organizzazione e Disciplina del Lavoro	-	96,67%	96,67%
Struttura Amministrazione	98,17%	99,07%	98,62%
Struttura Finanziaria	96,67%	100%	98,33%
Welfare Locale	100%	95,93%	97,96%
Pianificazione Territoriale	100%	100%	100%
Corpo Unico di Polizia Municipale	100%	100%	100%
Struttura Tecnica	97,03%	97,92%	97,47%

Si riportano di seguito le percentuali di raggiungimento degli obiettivi strategici di *performance* per i quali è prevista una remunerazione premiale specifica del personale coinvolto nella loro realizzazione che potrà concorrere alla suddivisione dei fondi destinati al sistema di premialità qualitativa.

LA MEDIA DELLE PERCENTUALI DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE SELETTIVA DELL'ENTE AL 31.12.2018+ È PARI A 96,91%.

Le risultanze degli obiettivi innanzi riportate evidenziano nel complesso il grado di allineamento tra quanto programmato (Programma di Mandato, DUP, Bilancio finanziario e PEG/PDO e della *performance*) e quanto effettivamente realizzato. Tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei suoi responsabili un adeguato impegno teso al raggiungimento degli obiettivi affidati.

Il Piano dettagliato degli obiettivi e della *performance* 2018-2020, in continuità con i Piani precedenti, è concepito ed elaborato in coerenza e correlazione con il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza. Nell'ottica del coordinamento già indicato dalla CIVIT/ANAC con la delibera n. 6/2013, espressamente previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, ribadito dall'ANAC con la determinazione n. 12 del 20.10.2015 di aggiornamento del PNA 2015, nel PNA 2016 e nel D.Lgs. 33/2013 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 (art. 10, comma 3), esso prevede anche obiettivi di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza e dell'integrità. La legge n. 190/2012 infatti - sviluppando il collegamento funzionale, già delineato dal D.Lgs. n. 150/2009, tra *performance*, trasparenza, intesa come strumento di accountability e di controllo diffuso ed integrità, ai fini della prevenzione della corruzione - ha definito nuovi strumenti finalizzati a prevenire o sanzionare fatti, situazioni e comportamenti sintomatici di fenomeni corruttivi.

Si legge nella citata determinazione 12/2015 dell'ANAC: *“Particolare attenzione deve essere posta alla coerenza tra PTPC e Piano della performance o documento analogo, sotto due profili: a) le politiche sulla performance contribuiscono alla costruzione di un clima organizzativo che favorisce la prevenzione della corruzione; b) le misure di prevenzione della corruzione devono essere tradotte, sempre, in obiettivi organizzativi ed individuali assegnati agli uffici e ai loro dirigenti. Ciò agevola l'individuazione di misure ben definite in termini di obiettivi, le rende più efficaci e verificabili e conferma la piena coerenza tra misure anticorruzione e perseguimento della funzionalità amministrativa”*. Ai fini dell'integrazione e del coordinamento del ciclo della performance con gli strumenti ed i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della corruzione, sulla base delle previsioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione, questa Amministrazione, ha individuato per il 2018, analogamente ed in continuazione a quanto è avvenuto per gli anni precedenti, obiettivi da assegnare ai Dirigenti responsabili degli adempimenti previsti nel PTPCT.

I principali obiettivi del Piano correlati e coordinati al vigente Piano di prevenzione della corruzione dell'Ente sono quelli elencati di seguito con la relativa percentuale di raggiungimento:-

- “Attuazione piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza e attività connesse”, assegnato al Segretario dell'Unione – 100%;
- “Riorganizzazione attività del controllo successivo di regolarità amministrativa”, assegnato al Segretario dell'Unione – 90%;
- “Attuazione delle azioni di competenza previste dal piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi ivi previsti”, assegnato alle Strutture Amministrazione, Finanziaria, Tecnica e Welfare Locale – media 98,75%;
- “Attuazione del codice dell'amministrazione digitale: adeguamento a SPID e PAGOPA”, assegnato alla Struttura Amministrazione, Servizi Informativi – 90%;
- “Coordinamento nella gestione delle diverse istanze di accesso civico, semplice e generalizzato, e documentale”, assegnato alla Struttura Amministrazione, Servizio Segreteria Generale – 100%;
- “C.U.C. Coordinamento delle attività di programmazione degli enti e attività di supporto in materia di appalti”, assegnato alla Struttura Amministrazione, Servizio CUC – 100%;
- “Conclusione del percorso di digitalizzazione dell'intero processo della spesa”, assegnato alla Struttura Finanziaria – 100%;
- “Ottimizzazione e trasparenza nella gestione delle istruttorie delle pratiche sismiche”, assegnato alla Struttura Tecnica – 95%;
- “Regolamento dei servizi per l'accesso scolastico”, assegnato alla Struttura Welfare Locale – Servizi Educativi e Scolastici – 100%;

- “Regolamento distrettuale per il rilascio delle autorizzazioni al funzionamento e per il funzionamento della Commissione tecnica distrettuale per le autorizzazioni al funzionamento dei servizi per la prima infanzia”, assegnato alla Struttura Welfare Locale - Servizi Educativi e Scolastici – 100%;
- “Disciplina per l’accesso ai servizi socio-sanitari del Distretto”, assegnato alla Struttura Welfare Locale – Ufficio di Piano – 90%;
- “Aggiornamento/integrazione regolamento contributi”, assegnato alla Struttura Welfare Locale – Servizio Sociale Territoriale – 85%;
- “Incentivazione della *performance* nei servizi della Polizia Municipale dell’Unione Terre di Castelli”, assegnato al Corpo Unico di Polizia Municipale – 100%.

Si segnala infine che con verbale n. 3 del 15.05.2018 il Nucleo di Valutazione ha attestato, ai sensi dell’art. 44 del D.Lgs. 33/2013, la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano dettagliato degli obiettivi e della *performance*, nonché l’adeguatezza dei relativi indicatori. Le risultanze sullo stato di attuazione di tali obiettivi si offrono al Nucleo di Valutazione ai fini della valutazione della *performance* organizzativa ed individuale del Responsabile della Trasparenza e dei Dirigenti dell’Ente (art. 44, comma 1, D.Lgs. 33/2013).

8. LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE

8.1 DIPENDENTI NON INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Ciascun dipendente è valutato per le attività effettivamente realizzate nell'ambito della programmazione amministrativa dell'Ente in relazione alla percentuale d'impiego del dipendente stesso su ciascuna linea di attività e al concreto apporto individuale recato al complesso delle attività del Servizio ai fini della *performance* della propria Struttura.

Le risorse destinate all'erogazione dei compensi incentivanti sono correlate ai programmi di lavoro, con riferimento al livello di professionalità richiesto dalla declaratoria della categoria di appartenenza e una quota può essere correlata a specifici progetti finalizzati al raggiungimento di obiettivi speciali (obiettivi di *performance*) individuati dall'Ente. In quest'ultimo caso i Dirigenti/Responsabili di riferimento, previa ripartizione del budget assegnato a ciascun progetto selettivo di miglioramento della *performance* degli uffici e servizi, riconoscono premi incentivanti correlati all'intensità e alla rilevanza del contributo atteso da ogni dipendente coinvolto, come previsto dall'art. 16 del dell'Accordo Unionale sottoscritto il 2/12/2016, dalla delegazione trattante di parte pubblica e dalla delegazione di parte sindacale, e decorrente dal 1/1/2016 e con effetti sino alla stipulazione in sede unionale di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative dello stesso.

Con riferimento alla valorizzazione e al riconoscimento del merito nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli standard erogativi e di servizio, si riporta di seguito l'art. 14 dell'Accordo Unionale suddetto:

***Art. 14 - Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale
(performance organizzativa)***

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli standard erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, anche di natura variabile, in misura adeguata ai sensi del comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.

2. I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1 sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi sui diversi ambiti di intervento, nonché allo specifico impegno richiesto ai dipendenti.

3. La quota del fondo di cui all'articolo 6, comma 6, destinata al costante sostegno delle politiche finalizzate al mantenimento e al miglioramento dei servizi (performance organizzativa), è prioritariamente destinata all'erogazione di specifici premi e incentivi, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori

strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.

4. Le parti concorderanno, in sede di tavolo unionale, i criteri di individuazione della quota delle risorse di cui al comma 1 da destinare al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della performance di risultato di Ente, dei costanti apporti del personale, rilevati a livello individuale, di ufficio e di gruppo, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il mantenimento dei livelli standard dei servizi, in situazioni di costante e progressiva contrazione degli organici disponibili.

5. In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, di cui al presente articolo, trova eventuale e proporzionale adeguamento, a consuntivo di ogni anno, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 6, comma 6, ultimo periodo.

6. Ai fini della distribuzione delle risorse disponibili per i premi di cui al presente articolo, ciascuna Amministrazione assegnata autonomi budget complessivi alle singole strutture apicali. I singoli Enti, in relazione alle relative peculiarità dimensionali, possono stabilire in sede decentrata la determinazione di un unico budget di Ente.

7. I criteri di quantificazione dei budget e di graduazione dei premi, che devono tenere conto delle diverse categorie di inquadramento del personale, nonché le modalità di incidenza, sulla quantificazione dei premi stessi, della valutazione individuale e della presenza in servizio, sono concordati nell'Allegato C.

Allegato C

all'Accordo decentrato unionale del 2/12/2016

Sistema di quantificazione e distribuzione dei budget per i premi di performance organizzativa (esemplificazione)

	A									
<i>budget da distribuire</i>	€22.919,50									
		B	C	D	E	F = DxE	G	H	I = F/G*H	L = N*I
nominativo	categoria	coefficiente categoriale	tempo pieno o parziale	coefficiente	valutazione	valutazione ponderata categoriale	giorni annui dovuti	giorni lavorati ai sensi dell' Allegato A	valutazione ponderata anche con la presenza	incentivo
dipendente 1	D3	1,25	100,00%	1,25	9,25	11,56	312	250	9,26	€1.383,59
dipendente 2	D3	1,25	100,00%	1,25	8,50	10,63	312	210	7,15	€1.067,98
dipendente 3	D1	1,09	100,00%	1,09	9,75	10,63	260	260	10,63	€1.587,09
dipendente 4	D1	1,09	100,00%	1,09	9,00	9,81	260	260	9,81	€1.465,00
dipendente 5	D1	1,09	50,00%	0,55	8,75	4,77	312	280	4,28	€639,11
dipendente 6	D1	1,09	100,00%	1,09	7,75	8,45	312	312	8,45	€1.261,53
dipendente 7	C	1,00	100,00%	1,00	10,00	10,00	312	312	10,00	€1.493,38
dipendente 8	C	1,00	100,00%	1,00	9,75	9,75	260	260	9,75	€1.456,04
dipendente 9	C	1,00	100,00%	1,00	8,75	8,75	312	312	8,75	€1.306,71
dipendente 10	C	1,00	40,00%	0,40	8,00	3,20	312	312	3,20	€477,88
dipendente 11	C	1,00	100,00%	1,00	7,00	7,00	260	260	7,00	€1.045,36
dipendente 12	B3	0,94	100,00%	0,94	9,75	9,17	260	200	7,05	€1.052,83
dipendente 13	B3	0,94	100,00%	0,94	9,25	8,70	260	260	8,70	€1.298,49
dipendente 14	B3	0,94	100,00%	0,94	8,75	8,23	312	312	8,23	€1.228,30
dipendente 15	B3	0,94	100,00%	0,94	8,00	7,52	260	260	7,52	€1.123,02
dipendente 16	B1	0,89	100,00%	0,89	10,00	8,90	312	312	8,90	€1.329,11
dipendente 17	B1	0,89	30,00%	0,27	9,50	2,54	312	180	1,46	€218,54
dipendente 18	B1	0,89	100,00%	0,89	9,00	8,01	260	260	8,01	€1.196,20
dipendente 19	A	0,84	100,00%	0,84	9,75	8,19	312	312	8,19	€1.223,08
dipendente 20	A	0,84	100,00%	0,84	8,50	7,14	312	312	7,14	€1.066,27
								M	totale punti	153,47
								N	valore punto (A:M)	€149,34
									totale distribuito (=A)	€22.919,50

budget da distribuire = A: è previsto per ciascun struttura/direzione, ovvero per Ente; esso è determinato dalla somma di un importo medio di categoria per ciascun dipendente coinvolto, pari a €1.150 moltiplicati per un coefficiente di categoria = B (è presa a riferimento di base, a parametro = 1, la categoria C)

categoria	coefficiente	importo	n. dip.ti	tot. per cat.	budget
C	1	€1.150,00	5	€5.750,00	€22.919,50
A	0,83	€954,50	2	€1.909,00	
B1	0,87	€1.000,50	3	€3.001,50	
B3	0,96	€1.104,00	4	€4.416,00	
D1	1,08	€1.242,00	4	€4.968,00	
D3	1,25	€1.437,50	2	€2.875,00	

il coefficiente di categoria viene proporzionato come in col. D all'eventuale percentuale di part time di cui a col. C

nella colonna E si inseriscono le valutazioni individuali operate con l'apposita scheda prevista dal sistema di valutazione; la valutazione E viene quindi moltiplicata per il coefficiente D, al fine di ottenere il valore F, che rappresenta la valutazione ponderata al livello categoriale interessato

la valutazione ponderata categoriale F viene quindi proporzionata all'effettivo servizio H svolto nell'anno, rispetto a quello dovuto G, ottenendo così la valutazione finale = I rapportata alla presenza in servizio

Il *budget* generale A viene quindi diviso per la somma M di tutti i valori I (cioè dei punti individuali assegnati e ponderati anche con riferimento alla presenza in servizio), così ottenendosi il "valore punto" N, il quale, moltiplicato per ciascuna valutazione finale ponderata (valore I), determina il premio individuale finale L

il sistema produce, pertanto, la distribuzione completa dell'intero *budget*, in stretta proporzione sia alla presenza in servizio, sia alla valutazione meritocratica attribuita a ciascun dipendente

Per ciascun dipendente il Dirigente/Responsabile di Servizio compila una scheda di valutazione delle prestazioni individuali che tiene conto di indicatori comportamentali (parzialmente diversificati a seconda della categoria di appartenenza del dipendente, A-B e C-D) e dell'apporto individuale agli obiettivi gestionali di PEG. Questi due macro ambiti sono a loro volta suddivisi in sottoindicatori la cui somma conduce al punteggio attribuito.

Si riportano di seguito le schede di valutazione per le categorie A-B e C-D

Scheda valutazione performance organizzativa - categorie A e B

dipendente	ente	nome	cognome	categoria	profilo	
A) Valutazione comportamentale						
	insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9	eccellente – 10
A1) Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni						
Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali						
Affidabilità e continuità dell'impegno						
Capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico						
Capacità di adattamento e modifiche organizzative in atto (flessibilità/versatilità operativa)						
totali	0	0	0	0	0	0
					media	0,00
	insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9	eccellente – 10
A2) Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l'utenza, anche esterna						
Capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quelle, se richiesto, di eventuali collaboratori						
Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a partecipare ai problemi, agli obiettivi e ai processi lavorativi						
Capacità di rapportarsi ad altri uffici in logica di interfunzionalità						
Capacità di contribuire all'attività di gruppo e disponibilità alla partecipazione						
Attenzione alla qualità e alle modalità di erogazione dei servizi esterni o interni (completezza – accuratezza – tempestività)						
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi (dentro o fuori il proprio ambito organizzativo e indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica) e/o gli utenti esterni						
totali	0	0	0	0	0	0
					media	0,00
B) Apporto individuale agli obiettivi di PEG						
	insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9	eccellente – 10
Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono						
Rispetto dei tempi e delle scadenze previsti						
Qualità delle prestazioni						
Rispetto delle priorità						
totali	0	0	0	0	0	0
					media	0,00
						punteggio complessivo conseguito (media complessiva)
						0,00

Scheda valutazione performance organizzativa - categorie C e D

dipendente	ente	nome	cognome	categoria	profilo	
A) Valutazione comportamentale						
	insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9	eccellente – 10
A1) Precisione e accuratezza nell'esecuzione delle mansioni						
Capacità di sviluppare la propria professionalità allargando e approfondendo le proprie conoscenze tecnico-professionali						
Affidabilità e continuità dell'impegno						
Capacità di individuare e risolvere in autonomia i normali problemi e di selezionare quelli che richiedono l'attenzione del responsabile gerarchico						
Capacità di adattamento e modifiche organizzative in atto (flessibilità/versatilità operativa)						
totali	0	0	0	0	0	0
	media					0,00
A2) Disponibilità, tempestività e flessibilità organizzativa nei rapporti intersoggettivi e con l'utenza, anche esterna						
Capacità di pianificare e organizzare le attività del proprio lavoro e quelle, se richiesto, di eventuali collaboratori						
Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze dell'organizzazione, a partecipare ai problemi, agli obiettivi e ai processi lavorativi						
Capacità di rapportarsi ad altri uffici in logica di interfunzionalità						
Capacità di contribuire all'attività di gruppo e disponibilità alla partecipazione						
Attenzione alla qualità e alle modalità di erogazione dei servizi esterni o interni (completezza – accuratezza – tempestività)						
Capacità di rapportarsi in modo costruttivo con i colleghi (dentro o fuori il proprio ambito organizzativo e indipendentemente dal ruolo o dalla qualifica) e/o gli utenti esterni						
totali	0	0	0	0	0	0
	media					0,00
B) Apporto individuale agli obiettivi di PEG						
	insufficiente – 5	sufficiente – 6	buono – 7	molto buono – 8	ottimo – 9	eccellente – 10
Raggiungimento dei risultati operativi propri della mansione, in correlazione ai più ampi processi produttivi/amministrativi cui afferiscono						
Rispetto dei tempi e delle scadenze previsti						
Qualità delle prestazioni						
Rispetto delle priorità						
totali	0	0	0	0	0	0
	media					0,00
	punteggio complessivo conseguito (media complessiva)					0,00

8.2 DIPENDENTI INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione dei risultati della gestione dei dipendenti incaricati di Posizione Organizzativa viene condotta dai Dirigenti dai quali dipendono i soggetti valutati. Essa si attua sulla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di gestione dell'attività ordinaria assegnati a ciascun incaricato ed alle unità organizzative da questi dirette, nonché sugli elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione.

L'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi strategici assegnati;
- b) realizzazione degli obiettivi gestionali;
- c) elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione.

Tenuto conto dei compiti attribuiti ad ogni incaricato, il Dirigente formula la proposta sulle aspettative relative agli elementi comportamentali e di pesatura dei tre elementi di cui innanzi.

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

- a) 40 punti per l'elemento di cui alla lettera a);
- b) 30 punti per ciascuno degli elementi di cui alle lettere b) e c).

Tenuto conto del fatto che il premio di risultato è ricompreso tra percentuali minime e massime, previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale nonché dal vigente sistema di valutazione (contratto decentrato siglato in data 12.05.2005), da calcolare sull'importo della retribuzione di posizione in concreto assegnata, è previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico ai sensi delle disposizioni di legge, contrattuali nazionali e regolamentari interne e senza attribuzione di alcun premio, definito in 50/100 di valutazione complessiva per tutti gli elementi di cui innanzi; oltre tale limite (almeno 51 punti su 100) si riconosce il premio, costituito dal minimo contrattuale e da un'ulteriore quota correlata alla quantità di punti ottenuti. In particolare:

- a) da 0 a 40 punti: nessun premio, con revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
- b) da 41 a 50 punti: nessun premio, con possibile revoca o divieto di rinnovo dell'incarico, se scaduto;
- c) da 51 a 60 punti: 10 % della retribuzione di posizione (minimo contrattuale);
- d) da 61 a 70 punti: 15 % della retribuzione di posizione;
- e) da 71 a 80 punti; 20 % della retribuzione di posizione;
- f) da 81 a 100 punti; 25 % della retribuzione di posizione (massimo contrattuale).

Il Dirigente effettua la valutazione compilando una scheda, di cui di seguito si riporta il modello, che tiene conto della percentuale di realizzazione degli obiettivi strategici e gestionali, la cui media

78

contribuisce a determinare lo specifico punteggio attribuito (max 40 punti per il conseguimento degli obiettivi strategici assegnati e max 30 punti per la realizzazione degli obiettivi gestionali) nonché della media dei punti attribuiti relativamente agli elementi di valutazione comportamentali (max 30 punti). La somma dei tre risultati offre la valutazione complessiva attribuita all'incaricato.

Questa scheda, come peraltro la successiva relativa alla valutazione dei Dirigenti, è stata perfezionata nei contenuti rispetto a quella utilizzata fino alla valutazione relativa al 2013. Tale perfezionamento non ha però inciso sul vigente sistema di valutazione in quanto l'intervento di miglioramento ha riguardato unicamente la parte della scheda relativa al raggiungimento degli obiettivi strategici ed ordinari.

Scheda di valutazione di Responsabile di P.O. su incarico del Dirigente, secondo il modello in uso alla data di approvazione del presente Piano:

Responsabile P.O. su incarico del Dirigente

Cognome e Nome:	ANNO	2018
Obiettivi		
Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza	punti attribuiti	punteggio ponderato massimo
Strategici		40
obiettivo 1		
obiettivo 2		
obiettivo 3		
obiettivo 4		
obiettivo 5		
media punteggi		punteggio attribuito

Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza	punti attribuiti	punteggio ponderato massimo
Gestionali (PEG)		30
obiettivo 1		
obiettivo 2		
obiettivo 3		
obiettivo 4		
obiettivo 5		
media punteggi		punteggio attribuito

Comportamento		
Elementi di valutazione	punti attribuiti	punteggio ponderato massimo
Rispetto delle regole di organizzazione e dei procedimenti senza indurre formalismi e burocratismi		30
Rispetto delle direttive superiori		

Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna		
Capacità di organizzare il lavoro garantendo le priorità fissate dagli organi di governo e dai soggetti preposti al coordinamento		
Capacità di assicurare interfunzionalità con gli altri servizi della struttura di appartenenza per una migliore risoluzione di problematiche comuni		
Capacità di risolvere le situazioni critiche e impreviste		
Propensione al cambiamento e gestione dei processi di innovazione		
Capacità di organizzare i gruppi di lavoro e di motivarli, favorendo la valorizzazione dei componenti e risolvendo positivamente le situazioni di conflitto		
Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei propri collaboratori		
media punteggi		punteggio attribuito
Valutazione complessiva		

Firma del valutatore

8.3 DIRIGENTI

La valutazione dei risultati dei Dirigenti viene condotta dal Segretario dell'Unione. Essa si attua sulla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di gestione dell'attività ordinaria assegnati a ciascuno ed alle unità organizzative da questi dirette, nonché sugli elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione direzionale.

L'articolazione degli elementi di valutazione è la seguente:

- a) conseguimento degli obiettivi strategici assegnati;
- b) realizzazione degli obiettivi gestionali;
- c) elementi comportamentali espressi nell'esercizio della funzione direzionale.

Tenuto conto dei compiti attribuiti ad ogni Dirigente, il Segretario dell'Unione formula la proposta sulle aspettative relative agli elementi comportamentali e di pesatura dei tre elementi di cui innanzi.

La pesatura, per complessivi 100 punti, è ripartita nei seguenti pesi numerici:

- a) 40 punti per l'elemento di cui alla lettera a);
- b) 30 punti per ciascuno degli elementi di cui alle lettere b) e c).

Tenuto conto del fatto che il premio di risultato è ricompreso tra percentuali minime e massime, previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale nonché dal vigente sistema di valutazione (contratto decentrato siglato in data 12.05.2005), da calcolare sull'importo della retribuzione di posizione in concreto assegnata, è previsto un punteggio minimo da conseguire, sotto il quale si ritiene non raggiunto un livello sufficiente di prestazione, con conseguenze sul regime d'incarico ai sensi delle disposizioni di legge, contrattuali nazionali e regolamentari interne e senza attribuzione di alcun premio, definito in 50/100 di valutazione complessiva per tutti gli elementi di cui innanzi; oltre tale limite (almeno 51 punti su 100) si riconosce il premio, costituito dal minimo contrattuale e da un'ulteriore quota correlata alla quantità di punti ottenuti. In particolare:

da 81 a 100 punti OTTIMO: intera retribuzione di risultato

da 71 a 80 punti BUONO: 80% della retribuzione

da 61 a 70 punti DISCRETO: 70% della retribuzione

da 51 a 60 punti SUFFICIENTE: 60% della retribuzione

da 0 a 50 punti INSUFFICIENTE: nessun emolumento

Il Segretario dell'Unione effettua la valutazione compilando una scheda, di cui di seguito si riporta il modello, che tiene conto della media di conseguimento degli obiettivi strategici e gestionali dei Servizi assegnati nonché della percentuale di realizzazione degli eventuali obiettivi specifici assegnati, strategici e/o gestionali, (max 40 punti per il conseguimento degli obiettivi strategici dei Servizi e/o degli obiettivi specifici assegnati e max 30 punti per la realizzazione degli obiettivi gestionali dei

Servizi e/o degli obiettivi specifici assegnati) nonché della media dei punti attribuiti relativamente agli elementi di valutazione comportamentali (max 30 punti). La somma dei tre risultati offre la valutazione complessiva attribuita al dirigente.

Il modello di scheda in uso alla data di approvazione del presente Piano è la seguente:

Scheda di valutazione del Dirigente:

Responsabile apicale Dirigente

Cognome e Nome:	ANNO	2018
Obiettivi		
Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza	punti attribuiti	punteggio ponderato massimo
Strategici		
Media conseguimento obiettivi Servizio 1		40
Media conseguimento obiettivi Servizio 2		
Media conseguimento obiettivi Servizio 3		
obiettivo proprio 1		
obiettivo proprio 2		
media punteggi		

Grado di raggiungimento degli obiettivi e delle attività proprie delle aree e dei servizi di competenza	punti attribuiti	punteggio ponderato massimo
Gestionali (PEG)		
Media conseguimento obiettivi Servizio 1		30
Media conseguimento obiettivi Servizio 2		
Media conseguimento obiettivi Servizio 3		
obiettivo proprio 1		
obiettivo proprio 2		
media punteggi		

Comportamento		
Elementi di valutazione	punti attribuiti	punteggio ponderato massimo
Rispetto delle regole di organizzazione e dei procedimenti senza indurre formalismi e burocratismi		30
Rispetto degli indirizzi degli organi di governo		
Capacità di orientare l'attività e i procedimenti tenendo conto dei tempi di risultato e delle obbligazioni assunte con gli utenti favorendo, nelle diverse situazioni, il soddisfacimento dei bisogni della domanda esterna		
Capacità di organizzazione della struttura di preposizione e di gestione del lavoro garantendo le priorità fissate dagli organi di governo e dai soggetti preposti al coordinamento		

Capacità di attivare relazioni con gli altri settori, anche in ambito associativo, per una migliore risoluzione di problematiche comuni (integrazione e intersectorialità)		
Capacità di risolvere le situazioni critiche e impreviste		
Propensione al cambiamento e gestione dei processi di innovazione		
Capacità di organizzare i gruppi di lavoro e di motivarli, favorendo la valorizzazione dei componenti e risolvendo positivamente le situazioni di conflitto		
Capacità di misurare e valutare le prestazioni dei responsabili di P.O. e dei propri collaboratori		
media punteggi		punteggio attribuito

Valutazione complessiva	
--------------------------------	--

Firma del valutatore

9. REPORT DI CONTROLLO STRATEGICO

In attuazione dell'art. 147-ter del D.Lgs. 267/2000 si illustrano ora i risultati ottenuti a seguito della verifica sullo stato di attuazione di Programmi attuata attraverso l'analisi sul raggiungimento degli obiettivi strategici a consuntivo 2018 al fine di accertare la coerenza e correttezza dell'azione rispetto alla programmazione.

Gli obiettivi strategici di *performance* sono stati quindi raggruppati nell'ambito degli indirizzi strategici individuati nel DUP, corrispondenti essenzialmente ad un'area di risultato omogenea e significativa, in modo da verificare a consuntivo il livello di avanzamento dei risultati per ambito.

Questa verifica è risultata indispensabile per accertare la coerenza e correttezza dell'azione rispetto alla programmazione.

Riepilogo delle percentuali di avanzamento degli indirizzi strategici individuati nel DUP rilevato attraverso le percentuali di avanzamento degli obiettivi strategici di *performance* al 31.12.2018

Indirizzi strategici DUP	Obiettivi strategici <i>performance</i>	%
O1 - "PARTECIPAZIONE, TRASPARENZA, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELL'ILLEGALITA': UN'ORGANIZZAZIONE AL SERVIZIO DELLA PROPRIA COMUNITÀ"	Attuazione del codice dell'amministrazione digitale: open data	100%
	Attuazione del codice dell'amministrazione digitale: adeguamento a SPID e PAGOPA	90%
	Standardizzazione della rete e dei server del Comune di Marano sul Panaro	98%
	Consolidamento server e migrazione sotto unico dominio	100%
	Attività tecniche di supporto all'applicazione del regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali	100%
	Conclusione del percorso di digitalizzazione dell'intero processo della spesa	100%
	Recupero stragiudiziale dei crediti	100%
	Attuazione del ciclo di gestione della <i>performance</i>	100%
	Riorganizzazione attività del controllo successivo di regolarità amministrativa	90%
	Sicurezza nei luoghi di lavoro	95%
	Riorganizzazione del servizio forestazione	95%
	Attuazione e messa a regime delle determinazioni riorganizzative assunte per l'Area Welfare/ASP e il Corpo Unico di Polizia Amministrativa	100%
	Attuazione del nuovo CCNL di comparto mediante adeguamento della disciplina negoziale decentrata	100%
	Aggiornamento delle discipline regolamentari	90%
	Riorganizzazione e ampliamento del Corpo unico di polizia: adempimenti in materia di personale	100%
	Riorganizzazione Struttura Welfare locale: adempimenti in materia di personale	100%
	Adeguamento istituti giuridici ed economici al nuovo CCNL 2016-2018 e costituzione fondo risorse decentrate anche alla luce delle riorganizzazioni in atto (Polizia e Welfare)	100%
	Riorganizzazione Welfare locale	100%
	Riorganizzazione del SAU a seguito dell'affidamento all'Unione della gestione del CSRR "Il Melograno" di Montese	100%

	Regolamento dei servizi per l'accesso scolastico	100%
	C.U.C. coordinamento delle attività di programmazione degli enti e attività di supporto in materia di appalti	100%
	Adeguamento al regolamento europeo in materia di protezione dei dati personali	95%
	Coordinamento nella gestione delle diverse istanze di accesso civico, semplice e generalizzato, e documentale	100%
	Attuazione Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza e attività connesse	100%
	Ottimizzazione e trasparenza nella gestione delle istruttorie delle pratiche sismiche	95%
	Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi previsti – Struttura Tecnica	100%
	Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi previsti – Struttura Amministrazione	100%
	Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi previsti – Struttura Finanziaria	100%
	Attuazione delle azioni di competenza previste dal Piano di prevenzione della corruzione con le modalità e i tempi previsti – Struttura Welfare Locale	95%
	Totale media percentuale	98,03%
02 - COMUNITÀ DEL BUON VIVERE, EQUA E SOLIDALE	Piano di zona triennale per la salute ed il benessere sociale	100%
	Progetto “Qualità dei servizi socio-sanitari” accreditati del distretto di Vignola	100%
	Disciplina per l'accesso ai servizi socio-sanitari del distretto	90%
	Struttura polifunzionale di Guiglia: Casa della salute, comunità alloggio, centro diurno per anziani	100%
	Progetto di integrazione socio-sanitaria “Budget di salute”	100%
	“Progetti per il “sostegno all’abitare”	85%
	Progetti di contrasto alla violenza contro le donne	100%
	"Emporio, ma non solo" e "Vecchia Brodano: vita di comunità " – Progetti di comunità partecipati	100%
	Sostegno alle famiglie con figli e alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro tramite contributi e interventi tariffari per l'accesso ai servizi educativi e ricreativi	98%
	Progetto di sostegno alla genitorialità	100%
	Aggiornamento / integrazione Regolamento contributi	85%
	Progetto per “Il dopo di noi”	85%
	Progetto sperimentale “Ragazzi in movimento”	100%
	Progetto affido	100%
	Progetto “Gruppi post adozione”	100%
	Procedure rei e res	100%
	Incentivazione della performance nei servizi della Polizia Municipale dell'UTC	100%

	Sequestri, ricorsi e pagamenti non ammessi e sospensione patenti Prefettura	100%
	Riorganizzazione del Corpo Polizia Municipale a seguito dell'ingresso del Comune di Savignano sul Panaro	100%
	Riqualificazione Servizio Protezione civile	95%
	Totale media percentuale	96,9%
03 - COMUNITÀ DI RISORSE PER IL FUTURO	Promozione del Polo Archivistico-storico dell'Unione Terre di Castelli	98%
	Poesia festival anno 2018	100%
	Diritto al futuro - Progetto contro la povertà educativa	100%
	Progetto provinciale di contrasto alla povertà educativa G.U.L.P. Generare unità limitare povertà	50%
	Regolamento distrettuale per il rilascio delle autorizzazioni al funzionamento e per il funzionamento della "Commissione tecnica distrettuale per le autorizzazioni al funzionamento dei servizi per la prima infanzia"	100%
	Continuità scuola-territorio: ampliamento dell'offerta delle uscite didattiche rivolte alle scuole dell'Unione Terre di Castelli	100%
	Marketing territoriale e promozione turistica	100%
	Totale media percentuale	92,57%
04 - TERRITORIO: TRA SVILUPPO E AMBIENTE, TUTELA E RIGENERAZIONE	Redazione dei nuovi strumenti urbanistici, ai sensi della L.R. 24/2017 e s.m., per i Comuni di Castelnuovo R., Castelvetro, Savignano s/P, Spilamberto, Vignola	100%
	Progetto "Monitoraggio piano di azione energia sostenibile (PAES) dell'Unione Terre di Castelli"	90%
	Totale media percentuale	95%
MEDIA COMPLESSIVA AVANZAMENTO PROGRAMMI		95,62%

Riepilogo delle percentuali di avanzamento su base annua dei programmi contenuti nelle linee di indirizzo dell'Amministrazione al 31.12.2018, aggregate per ciascun indirizzo strategico del DUP

Indirizzi strategici	Titoli del Programma di Mandato	% Programma di Mandato
01 - Partecipazione, trasparenza, prevenzione della corruzione e dell'illegalità: un'organizzazione al servizio della propria comunità	00 - Funzionamento dell'Unione	98,03%
	09 - Semplificazione	
	10 - Politiche europee	
02 - Comunità del buon vivere, equa e solidale	02 - Welfare	96,9%
	13 - Centro per le famiglie	
	14 - Centro Servizi cittadini Stranieri	
	05 - Protezione Civile	
	11 - Sicurezza	
03 - Comunità di risorse per il futuro	06 - Cultura	92,57%
	06 - Turismo	
	12 - Politiche Giovanili	
	07 - Scuola	
04 - Territorio: tra sviluppo e ambiente, tutela e rigenerazione	03 - Rifiuti	95%
	04 - Ambiente	
	08 - Agricoltura	
	01 - Sviluppo e Territorio	

10. CONCLUSIONI

Come evidenziato nel suindicato riepilogo, lo **stato di attuazione dei programmi** risulta soddisfacente e consente di affermare un buon allineamento fra quanto programmato ed attuato al 31.12.2018. Dall'esame in particolare dei risultati raggiunti dagli obiettivi strategici descritta nelle relazioni sulla gestione delle Strutture, allegate al presente Documento, può in sostanza affermarsi soddisfazione con particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- risultati conseguiti rispetto alle azioni strategiche di mandato dell'Amministrazione
- aspetti economico-finanziari connessi ai risultati ottenuti
- tempi di realizzazione rispetto alle previsioni
- qualità dei servizi erogati.

Le attività collegate ai programmi dell'Ente, rilevate al 31.12.2018 attraverso l'andamento delle attività collegate agli obiettivi strategici di *performance*, procedono complessivamente nel rispetto della tempistica programmata. Infatti dall'esame della programmazione dell'Ente e della sua concreta attuazione non emergono significativi scostamenti come risulta dalla percentuale di raggiungimento riportata nel riepilogo precedente (**95,62%** di avanzamento).

Inoltre dall'esame della percentuale di avanzamento dei programmi di mandato si evidenzia un andamento costante.

Riguardo agli aspetti economico-finanziari connessi allo stato di avanzamento dei programmi si registra un buon allineamento tra quanto stanziato e quanto impegnato al 31 dicembre, come risulta dai dati economici evidenziati per ciascuno degli obiettivi strategici collegati agli indirizzi strategici del DUP ed ai programmi dell'Amministrazione riportati nelle relazioni sulla gestione allegate.

In generale, inoltre, riguardo alla situazione finanziaria dell'Ente non emergono squilibri che facciano prevedere un disavanzo, sia con riferimento alla gestione dei residui che alla gestione della competenza, come evidenziato dall'analisi effettuata dal Servizio Finanziario per il rendiconto 2018 approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 16 del 30.04.2019.

Il livello di programmazione e attuazione degli obiettivi raggiunto nel corso del 2018 è ritenuto soddisfacente tenuto conto del raggiungimento di tutti gli obiettivi di virtuosità aziendale risultanti dal bilancio consuntivo, come certificato dalla scheda riassuntiva del Conto Consuntivo. Di rilievo per il risultato aziendale si sottolinea il rispetto del contenimento della spesa di personale e il livello di contenimento degli interessi passivi.

Riguardo qualità dei servizi erogati e al grado di soddisfazione dei cittadini si rimanda alle risultanze dell'indagine sulla valutazione della qualità dei nidi d'infanzia dell'Unione Terre di Castelli, parag. 4.8.

L'Ufficio del Segretario dell'Unione ha provveduto doverosamente a valutare l'operato dei Dirigenti e questi di tutti i dipendenti secondo i criteri predeterminati dall'Amministrazione consapevole che - nel rispetto del disposto di cui al punto 7) della deliberazione di Giunta dell'Unione n. 23 del 14.03.2018 di approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi e della *performance* 2018-2020: *“il raggiungimento degli obiettivi stessi permetterà di valutare l'attività di ciascun Dirigente/Responsabile e di misurare la performance della Struttura di appartenenza; sarà altresì utile per valutare l'apporto e la collaborazione a questo scopo dei dipendenti”*.

Nel contesto della valutazione si è tenuto conto dei risultati della *performance* organizzativa che, traendo vita dai risultati essenziali del conto consuntivo e dai risultati ottenuti dagli obiettivi collegati all'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza oltre che dai risultati emersi dall'attività di controllo di regolarità amministrativa, ha permesso di valutare e misurare l'andamento della gestione dell'Ente nel suo complesso che è determinata anche dalle *performance* gestionali registrate nelle singole Strutture.

L'Amministrazione ha provveduto, con deliberazione di Giunta n. 83 del 26.07.2018, a costituire il Fondo 2018 disponendo: *“di alimentare la parte variabile del Fondo, per un importo complessivo di € 13.941, secondo quanto disposto in applicazione dell'art. 67, comma 3, lett. i), stanziati ai sensi del comma 5, lett. b), finalizzati al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale, destinati al finanziamento degli obiettivi contenuti nel PEG”*.

In conclusione può affermarsi che la programmazione è stata improntata in relazione ai bisogni della comunità amministrata ed alle risorse effettivamente disponibili, sia umane che finanziarie, al fine di assicurare l'effettiva realizzazione dei propri obiettivi ed essa è proceduta con un avanzamento complessivamente costante e regolare.

Consegna pertanto al Nucleo di Valutazione la presente Relazione sulla *performance* 2018 per la prescritta validazione funzionale al riconoscimento del premio di risultato individuale.

Allegati: Relazioni dei Dirigenti sull'attività della gestione delle proprie Strutture anno 2018