



UNIONE DEI COMUNI NORD EST TORINO

PROVINCIA di TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2016

*Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b),
del Decreto Legislativo 150/2009*

Allegato G.U. n. 7 del 17.3.2017

Presentazione

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'Unione dei Comuni Nord Est Torino illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2016, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 11, commi 6 e 8, del D. Lgs. n.150/2009 che prevede, tra l'altro, la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del citato D. Lgs. 150/2009.

Informazioni di interesse generale

L'Unione dei Comuni Nord Est Torino è stata costituita in data 17 marzo 2011 dai Comuni di Borgaro, Caselle, San Benigno, San Mauro, Settimo e Volpiano con l'obiettivo primario della gestione associata e coordinata di servizi comunali.

A decorrere 1° gennaio 2016 è entrato nell'Unione il Comune di Leinì, sino al 31.12.2015 convenzionato per la gestione dei servizi socio assistenziali.

Come previsto dall'art. 5 bis dello Statuto dell'Unione, l'ingresso del nuovo Comune è stato preceduto, nel corso del mese di dicembre 2015, dall'approvazione dello Statuto da parte del Consiglio comunale del Comune di Leinì e dall'accettazione da parte di tutti i Comuni associati espressa mediante deliberazione consiliare.

Finalità dell'Unione

L'Unione persegue l'autogoverno e promuove lo sviluppo delle Comunità locali che la costituiscono; con riguardo alle proprie attribuzioni, rappresenta la Comunità di coloro che risiedono sul suo territorio e concorre a curarne gli interessi.

L'Unione costituisce, ai sensi dell'art. 32 del D. Lgs. 18/08/2000, n°267, l'ambito territoriale ottimale per lo svolgimento di funzioni e servizi comunali in forma associata, sia quelli previsti dal proprio Statuto sia quelli conferiti con leggi dello Stato o della Regione.

E' compito dell'Unione promuovere la progressiva integrazione dell'azione amministrativa fra i Comuni che la costituiscono, da realizzarsi anche mediante il trasferimento di ulteriori funzioni e servizi comunali.

Caratteristiche territoriali

L'ambito territoriale dell'Unione coincide con quello dei Comuni che la costituiscono. Il territorio si estende per oltre 170 Km quadrati nella prima cintura del capoluogo piemontese e abbraccia il Po, parte della collina e l'area aeroportuale.

La popolazione complessiva ammonta a circa 137.000 abitanti (dati aggiornati al 31.12.2015).

Principi e criteri generali dell'azione amministrativa

L'azione amministrativa dell'Unione tende al costante miglioramento dei servizi offerti e all'allargamento della loro fruibilità, alla rapidità e semplificazione degli interventi di sua competenza e al contenimento dei costi.

In particolare l'Unione assume il metodo e gli strumenti della programmazione, raccordando la propria azione amministrativa con quella degli altri Enti pubblici operanti sul territorio; gestisce i rapporti con i Comuni partecipanti e con gli altri enti pubblici sulla base del principio della leale collaborazione; organizza l'apparato burocratico secondo criteri di responsabilità e di separazione funzionale tra indirizzo politico e gestione; assume e gestisce i servizi pubblici locali secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza; promuove la semplificazione dell'attività amministrativa.

Oltre al consolidamento dei servizi, l'Ente si propone di dare adeguata rappresentanza al territorio della zona Nord Est dell'Area Metropolitana di Torino nell'ambito dei diversi tavoli aperti per l'innovazione della gestione delle funzioni pubbliche e per l'erogazione dei servizi.

Ci si riferisce in particolare alla trasformazione della Provincia di Torino in Città Metropolitana ed alle conseguenti necessità riorganizzative per l'erogazione dei servizi, nonché alla rappresentanza stabile del territorio presso gli Enti di coordinamento sovracomunale.

Funzioni dell'Unione

L'Unione ha iniziato ad operare nell'anno 2012 limitatamente con la gestione della funzione della sicurezza e successivamente con la gestione delle ulteriori funzioni trasferite nel corso dell'anno 2013.

In particolare, all'Unione sono trasferite:

- a decorrere dal 15 marzo 2012, le funzioni relative alla **sicurezza** e alla **protezione civile** (quest'ultima esclusivamente all'esercizio di funzioni di carattere sovracomunale) da parte dei Comuni aderenti di Borgaro, Caselle, San Benigno, San Mauro, Settimo e Volpiano. A decorrere dal 1° gennaio 2015 i Comuni di San Benigno e Volpiano hanno riassunto la funzione, i restanti Comuni di Borgaro, Caselle, San Mauro e Settimo hanno riassunto la funzione a decorrere dal 1° gennaio 2016, come risulta dalle deliberazioni assunte dai rispettivi Consigli comunali.

Il relativo personale, posto in distacco temporaneo presso l'Unione NET, è rientrato a tutti gli effetti, sia giuridici che economici, alle dipendenze dei rispettivi Comuni e precisamente a decorrere dal 1° gennaio 2015 per i comuni di San Benigno e Volpiano e dal 1° gennaio 2016 per i comuni di Borgaro, Caselle, San Mauro e Settimo.

- a decorrere dal 1° gennaio 2013 le funzioni dei **servizi socio – assistenziali**, precedentemente gestite dal disciolto Consorzio Intercomunale Servizi Sociali alla Persona (CISSP) da parte dei

Comuni di San Benigno, Settimo e Volpiano e con gestione in convenzione, da parte del Comune di Leini.

Per il periodo dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015 il citato personale è stato posto in distacco temporaneo dai Comuni che hanno trasferito la funzione e attivato la convenzione. Lo stesso personale è trasferito alle dirette dipendenze dell'Unione NET che è diventato il titolare del rapporto di lavoro, a decorrere dal 1° gennaio 2016.

- a decorrere dal 1° aprile 2013, la gestione del **SUAP-Commercio** da parte dei Comuni di Borgaro, San Mauro e Settimo e, a decorrere dal 1° settembre 2014, da parte del Comune di San Benigno. Il relativo personale è posto in distacco temporaneo dai Comuni di Borgaro, San Mauro e Settimo all'Unione NET, con scadenza prevista al 31 marzo 2017.
- a decorrere dal 1° marzo 2015 le funzioni quali Centrale Unica Appaltante per conto dei Comuni di Borgaro T.se, Caselle T.se, S. Mauro T.se, Settimo T.se e Volpiano: con deliberazione del Consiglio Unione n. 3 in data 3.2.2015 è stata approvata apposita convenzione; inoltre con deliberazione n. 27 del 28.7.2016 il Consiglio dell'Unione ha approvato l'adesione alla citata Convenzione da parte del Consorzio di Bacino 16.

L'Unione ha quindi assunto le dimensioni di un Ente di medie dimensioni sia dal punto di vista organizzativo e gestionale.

Dati informativi sull'organizzazione

La struttura organizzativa dell'Unione dei Comuni Nord Est Torino, nell'anno 2016, è articolata come da organigramma approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 11 in data 23/03/2016.

In particolare la struttura prevedeva la suddivisione nei seguenti settori/servizi:

- Settore Servizi Socio Assistenziali suddiviso in
 - Area disabili
 - Area minori
 - Area anziani e adulti in difficoltà
 - Servizio tutele
- Settore SUAP-Commercio suddiviso in
 - Sportello unico attività produttive
 - Sportelli comunali

ed in due servizi "in staff":

- Servizi generali che comprendono:
 - servizio del personale
 - servizio patrimonio e informatica
- Servizi amministrativi che comprendono
 - Servizi segreteria, protocollo, contratti
 - servizio finanziario

La dotazione organica, nell'anno 2016, approvata con la citata deliberazione della Giunta dell'Unione n. 11 del 23/03/2016, prevede, complessivamente n. 57 posti così individuati:

- n. 2 posti DIRIGENTE
- n. 1 posto FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (cat. D3)
- n. 18 posti ASSISTENTE SOCIALE (cat. D1)
- n. 6 posti ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO(cat. D1)
- n. 1 posto ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO(cat. D1)
- n. 6 posti EDUCATORE (cat. C)
- n. 17 posti ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO(cat. C)
- n. 1 posto ISTRUTTORE TECNICO(cat. C)
- n. 2 posti OPERATORE SOCIO SANITARIO (cat. B1)
- n. 3 posti ESECUTORE AMMINISTRATIVO(cat. B1)

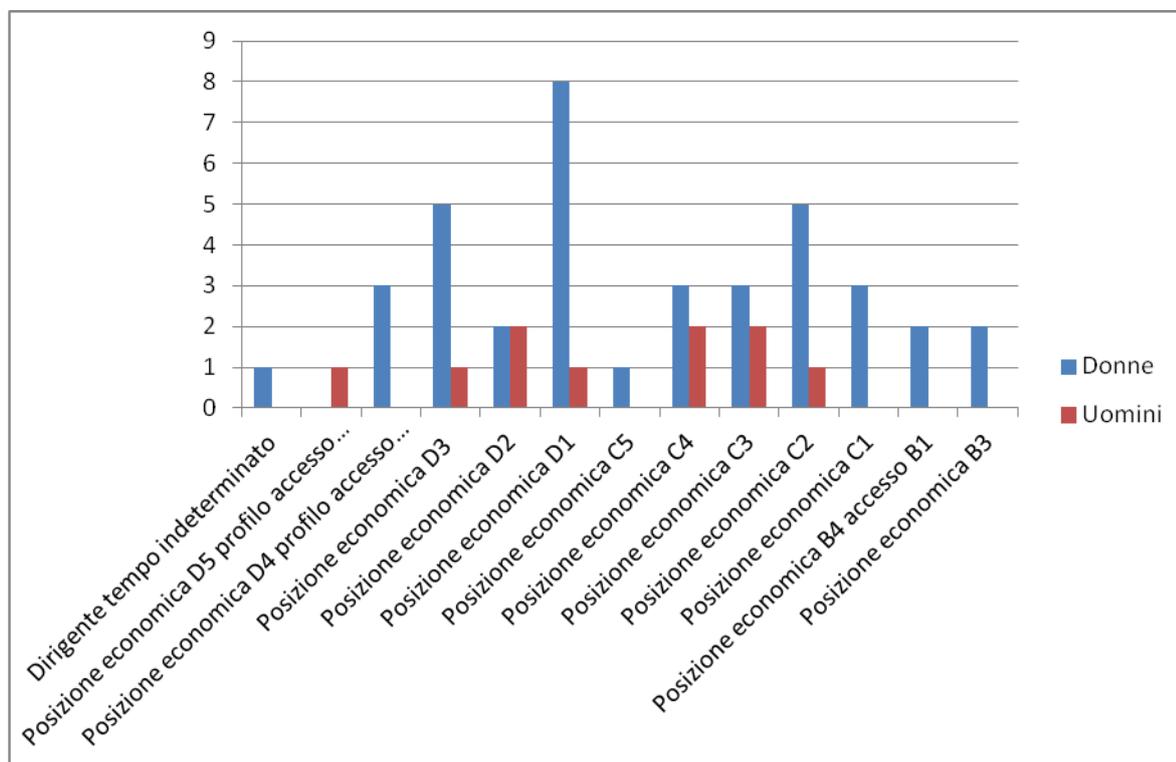
Il personale effettivamente in servizio presso l'unione al 31/12/2016, ammonta a complessive n. 48 unità, delle quali n. 38 dipendenti a tempo indeterminato dell'Unione e n. 10 dipendenti posti in distacco dai Comuni di Settimo T.se, Borgaro T.se e S. Mauro. Di seguito l'illustrazione per posizione economica:

Dirigente tempo indeterminato	1
Posizione economica D5 profilo accesso D3	1
Posizione economica D4 profilo accesso D1	3
Posizione economica D3	6
Posizione economica D2	4
Posizione economica D1	9
Posizione economica C5	1
Posizione economica C4	5
Posizione economica C3	5
Posizione economica C2	6
Posizione economica C1	3
Posizione economica B4 accesso B1	2
Posizione economica B3	2
totali	48

Tenendo conto della suddivisione di genere il personale risulta così ripartito:

POSIZIONE	Donne	Uomini
Dirigente tempo indeterminato	1	0
Posizione economica D5 profilo accesso D3	0	1
Posizione economica D4 profilo accesso D1	3	0
Posizione economica D3	5	1
Posizione economica D2	2	2
Posizione economica D1	8	1
Posizione economica C5	1	0
Posizione economica C4	3	2
Posizione economica C3	3	2
Posizione economica C2	5	1
Posizione economica C1	3	0

Posizione economica B4 accesso B1	2	0
Posizione economica B3	2	0
totali	39	9



Nel corso dell'anno 2016 si è dato corso alla mobilità volontaria per interscambio tra n. 2 assistenti sociali Cat. D1, ed è stata effettuata l'assunzione di n. 1 assistente sociale Cat. D1, part time 80% a decorrere dal mese di dicembre 2016. Non vi sono state cessazioni.

Ciclo di gestione della performance

L'Unione ha individuato il Nucleo di Valutazione composto da n. 3 esperti, favorendo la continuità ed il collegamento con i pari Organismi istituiti presso i Comuni costituenti l'Unione stessa, nell'ottica di garantire regolarità ed efficienza dell'azione amministrativa.

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, secondo quanto disposto dall'10, comma 1, del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150, è stato predisposto ed approvato dalla Giunta dell'Unione il documento programmatico triennale, denominato "Piano della Performance".

Piano della Performance

Il Piano della Performance è il documento programmatico con cui l'Ente individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano l'azione amministrativa nel triennio di riferimento;
- gli obiettivi operativi annuali assegnati al personale dirigenziale;
- i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il citato piano è stato redatto in osservanza delle deliberazioni della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità della amministrazioni pubbliche (CIVIT) ed alle linee guida dell'ANCI.

Con deliberazione n. 33 in data 1/7/2016, la Giunta dell'Unione ha approvato il "Piano Triennale della Performance – Anni 2016-2018", unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione già approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 22 del 16/5/2016, in applicazione dell'art. 169, comma 3 bis, del TUEL 267/2000, come introdotto dall'art. 3 del D.L. 174/2012 convertito con modificazioni dalla L. 213/2012.

Con il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano della Performance, sulla base dei propri programmi strategici, sono state individuate le risorse finanziarie, in conformità alle previsioni del Bilancio annuale, gli obiettivi e la dotazione delle risorse per la realizzazione degli stessi.

Metodologia di valutazione

Per l'anno 2016, si applica il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 20 in data 21/4/2015.

Con tale sistema vengono individuati gli organi preposti alla funzione di valutazione ed individuati gli specifici fattori di valutazione distintamente per la dirigenza, le posizioni organizzative ed i restanti dipendenti.

In particolare i fattori di valutazione sono così riassunti:

DIRIGENZA – Art. 11 Sistema di Mis. e Valut.:

1. raggiungimento degli obiettivi individuali (performance)
2. contributo assicurato alla performance complessiva
3. capacità di valutazione dei collaboratori
4. competenze/comportamenti

POSIZIONI ORGANIZZATIVE – Art. 12 Sistema di Mis. e Valut.:

1. raggiungimento degli obiettivi individuali (performance)
2. contributo assicurato alla performance complessiva del settore
3. capacità di valutazione dei collaboratori
4. competenze/comportamenti

DIPENDENTI – Art. 13 Sistema di Mis. e Valut.:

1. raggiungimento degli obiettivi specifici (individuali o di gruppo)
2. contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance
3. competenze/comportamenti

Relativamente alla valutazione dei dipendenti, così come previsto dal comma 8 dell'art. 13 del sistema di valutazione, tenuto conto della complessità dello stesso e del necessario coinvolgimento di tutto il personale, il fattore 2 è stato neutralizzato modificando, di conseguenza, il peso del fattore 1, che per l'anno 2016 è definito in 50/100.

Obiettivi

Ogni obiettivo è collegato alle risorse disponibili e tradotto in obiettivi operativi attraverso il Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance.

Gli obiettivi sono stati definiti in modo da essere:

- Rilevanti e pertinenti
- Specifici e misurabili
- Tali da determinare un significativo miglioramento
- Annuali (salvo eccezioni)
- Commisurati agli standard
- Confrontabili nel tempo
- Correlati alle risorse disponibili.

Nel solco della sperimentazione avviata nel biennio precedente, sono state predisposte apposite schede di rilevazione, con pesi ed indicatori. Per alcuni obiettivi, si è ritenuto ragionevolmente

significativo misurare la concreta realizzazione delle azioni previste nel rispetto dei tempi attesi, per altri invece sono stati individuati specifiche misurazioni quantitative e/o qualitative.

I citati obiettivi, descritti analiticamente nel Piano della Performance, sono stati assegnati ai dirigenti i quali hanno proceduto a tradurli in obiettivi operativi assegnati ad ogni funzionario titolare di Posizione Organizzativa e ad ogni dipendente, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In particolare, per il settore del SUAP-COMMERCIO, così come già effettuato per gli anni 2013 e 2014, si è tenuto conto di quanto definito nell'accordo sindacale sottoscritto in data 6/3/2013.

Report

Come previsto nel Piano della Performance, è stata attuata la fase di report finale relativa al raggiungimento di ciascun obiettivo così riassunto e come meglio descritto nelle singole schede di rilevazione a cui si rinvia.

SERVIZI GENERALI ED AMMINISTRATIVI

SERVIZIO PATRIMONIO INFORMATICA

1. Obiettivo di performance PATR1

Convenzione per la stazione appaltante presso l'Unione NET quale centrale di committenza: attuazione e adeguamenti normativi

Relazione conclusiva

La riforma del Codice degli appalti, approvata nel mese di aprile 2016 (D.Lgs. 50/2016), è stata concepita come una "soft law" e rimanda la regolamentazione di molti aspetti all'emanazione di numerosi Decreti ministeriali e linee guida da parte dell'ANAC. Tale emanazione è tuttora in corso: è parso pertanto prematuro che la Giunta di Unione NET approvasse indirizzi per addivenire alla modificazione da parte del Consiglio dei contenuti della Convenzione per l'istituzione ed il funzionamento della stazione appaltante presso Unione NET quale centrale di committenza, per adeguarli alle innovazioni normative.

La programmazione della formazione sui contenuti del D.Lgs. 50/2016 è stata definita nel mese di maggio ed ha previsto due iniziative, rivolte a dirigenti e a funzionari, dipendenti degli Enti aderenti alla Convenzione sopra citata e interessati alla tematica degli appalti:

- a) un seminario, tenuto a Settimo T.se il 22 giugno (dalle 9 alle 13) dall'avvocato Sergio Viale e dal professore Sergio Foà, dell'Università di Torino, è stato incentrato sulla disamina delle principali novità introdotte dal D.Lgs. 50/2016 in materia di affidamento di lavori, servizi e forniture;
- b) un incontro formativo, tenuto a Settimo T.se il 13 ottobre (dalle 9 alle 13) da un tecnico di Maggioli Spa, è stato rivolto in particolare al personale degli Uffici tecnici comunali. Sono stati approfonditi i cinque metodi di calcolo della soglia di anomalia delle offerte, introdotti dal secondo comma dell'art. 97 del D.Lgs. 50/2016, e l'utilizzo di un applicativo informatico acquisito da Unione NET per effettuare tali calcoli.

Entro il mese di aprile è stata effettuata una raccolta delle esigenze degli Enti in tema di effettuazione di procedure di affidamento, che è stata costantemente aggiornata nel corso dell'anno e ha costituito la base per la programmazione delle gare da effettuare.

Nel corso dell'anno sono state seguite complessivamente 28 procedure di gara, di cui 18 procedure negoziate e 4 procedure aperte di lavori e 1 procedura negoziata e 5 procedure aperte di servizi. Gli Enti interessati da tali affidamenti sono stati il Comune di Volpiano (23 procedure), il Comune di Leini (3 procedure), il Comune di Caselle T.se (2 procedure), il Comune di Settimo T.se (2 procedure), il Comune di San Mauro T.se (1 procedura), il Consorzio di Bacino 16 (1 procedura), oltre ad Unione NET (3 procedure).

2. Obiettivo di performance PATR2

D.Lgs. 81/2008: completamento programma formativo ed effettuazione visite periodiche medico competente

Relazione conclusiva

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, prevista ai sensi dell'accordo della Conferenza Stato/Regioni, si è svolta nei mesi di marzo ed aprile ed ha coinvolto 27 lavoratori per il corso della durata di 12 ore ("rischio medio"), 12 lavoratori per il corso di 8 ore ("rischio basso") e 8 lavoratori per il corso destinato ai preposti (della durata di 8 ore). La conduzione dei corsi è stata affidata ad un'agenzia formativa qualificata

Per quanto attiene alla formazione in materia di antincendio e di gestione dell'emergenza, nel mese di giugno è stato affidato ad un'agenzia formativa l'incarico per tenere i relativi corsi e nel mese di settembre è stata elaborata una prima ipotesi di individuazione dei soggetti da formare. Il completamento della formazione è stato però sospeso, a causa di avvicendamenti di operatori nelle diverse sedi che comportano una ridefinizione dei ruoli assegnati, ed è previsto per i primi mesi del 2017.

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha partecipato ad corso di aggiornamento della durata di 4 ore in data 15/06/2016.

Sulla base della periodicità prevista per i singoli dipendenti, nel corso dell'anno sono state programmate ed effettuate da parte del Medico competente tutte le 19 visite necessarie per valutarne l'idoneità alla mansione lavorativa.

SERVIZIO PERSONALE

3. Obiettivo di performance cod PERS1

Approvazione Regolamento di Organizzazione

Relazione conclusiva

Allo scopo di definire la cornice normativa riferita all'impianto organizzativo dell'Unione, nel corso dell'anno 2016 i Servizi del Personale hanno lavorato alla predisposizione del "Regolamento degli uffici e dei servizi".

Per quanto riguarda l'iter circa la predisposizione del regolamento degli uffici e servizi, la bozza predisposta nella seconda parte dell'anno dagli uffici è stata inviata alle rappresentanze sindacali in data 01.12.2016 per l'informazione ex art.7 CCNL 1.4.1999, ed è stata approvata dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 69 in data 23.12.2016.

Per quanto attiene ai contenuti, il regolamento approvato in armonia con le linee guida definite con deliberazione Consiglio Unione n. 35/2014:

- Illustra la struttura organizzativa dell'Unione, articolata come noto in Settori, Aree/Servizi ed Uffici.
- Definisce gli incarichi di vertice, l'attribuzione delle Responsabilità di Aree/Servizi e delle posizioni organizzative; l'attribuzione delle Responsabilità degli uffici.
- Riprende i contenuti della vigente normativa in materia di: incarichi, tipologia del rapporto di lavoro, materie disciplinari, performance organizzativa ed individuale. Va precisato che alcune materie sono demandate a specifica disciplina: è il caso ad esempio del rapporto di lavoro a tempo parziale, della metodologia di valutazione della performance organizzativa già approvata nel corso del 2015, oppure del disciplinare per la fruizione dei permessi per studio definito nel 2014, ecc...

4. Obiettivo di performance cod PERS2

Avvio procedura "PASSWEB" ai fini del riordino e certificazione delle posizioni assicurative dei dipendenti in ordine ai servizi utili ed alle retribuzioni

Relazione conclusiva

Di seguito l'illustrazione delle attività correlate.

Inizio anno 2016: Richiesta abilitazione all'applicazione "Passweb", che consente la gestione dei dati costituenti la Posizione Assicurativa degli Iscritti alle gestioni pubbliche (ex INPDAP) dell'INPS.

Le funzionalità offerte dall'applicazione sono così riassunte

- la consultazione della Posizione Assicurativa degli Iscritti e la possibilità, in tempo reale, del suo completamento e/o correzione;
- la certificazione delle Posizioni Assicurative;
- la stampa del modello riepilogativo della Posizione Assicurativa del dipendente.

Il servizio del personale, ai fini del riordino e certificazione delle posizioni assicurative dei dipendenti, in riferimento ai servizi utili ed alle retribuzioni, ha svolto le seguenti attività:

1) Ricognizione della Posizione Assicurativa di ogni dipendente ed interrogazione dei periodi di servizio relativi a iscrizioni di tipo principale, stati di servizio ed eventuali maggiorazioni, periodi retributivi con il dettaglio delle voci retributive, periodi relativi a servizi riconosciuti con o senza onere, periodi di ricongiunzione.

2) Confronto tra le posizioni assicurative e i dati in possesso all'Ente risultanti dai fascicoli, dalle buste paga, dalle denunce previdenziali mensili e annuali, di tutto il personale.

Successivamente sono state annotate le anomalie riscontrate in ordine a: data inizio e/o fine periodo di servizio; eventuale part-time (orizzontale, verticale o misto); imponibile pensionistico; imponibile TFR; imponibile TFS, da sottoporre a verifica e segnalare a chi di competenza (Ditta appaltatrice gestione stipendi, INPS...ecc).

Sono state riscontrate e segnalate all'INPS anomalie nelle posizioni di anni pregressi in particolare 1998/1999 e 2012 (luglio 2016), e si è in attesa di ricevere i dati aggiornati, così come precisato a novembre 2016 a cura dell'INPS

3) Nella definizione delle diverse posizioni assicurative viene assicurata priorità al personale prossimo alla cessazione e, ad esempio, in vista del pensionamento previsto per il prossimo 25.5.2017 di una dipendente, il servizio del personale, avvalendosi della collaborazione degli uffici del Comune di Settimo T.se per la gestione delle pratiche pensionistiche, ha predisposto tutti gli atti ed i conteggi utili per l'elaborazione della pratica medesima. Le incongruenze sopra rilevate sono state sistemate. La Posizione Assicurativa è stata quindi aggiornata e certificata mediante Passweb. Si è provveduto inoltre, all'inserimento dell'ultimo miglio ed all'anticipo delle DMA alla data di cessazione (24/05/2017).

Non sono stati rilevati errori per quanto riguarda il periodo a decorrere dall'1/1/2016, data di presa in carico del personale da parte dell'Unione NET.

L'Ente è attualmente in grado di aggiornare e certificare in tempo reale la posizione assicurativa dei propri dipendenti

SETTORE SERVIZI FINANZIARI

5. Obiettivo di performance cod. FIN1

Regolamento di contabilità dell'Unione adeguato al nuovo sistema contabile armonizzato

Relazione conclusiva

A partire dal mese di settembre si è provveduto alla stesura del nuovo regolamento di contabilità dell'Unione, nel rispetto dei principi stabiliti dal T.U.E.L., dal D.Lgs. 118/2011 e dai principi contabili generali ed applicati, a condividerne il contenuto di alcune parti con i servizi interessati ed a predisporre la bozza entro il mese di novembre 2016. Nel mese di dicembre la bozza medesima è stata presentata alla Giunta Unione per la calendarizzazione della presentazione al Consiglio.

6. Obiettivo di performance cod. FIN2

Introduzione contabilità economico-patrimoniale: adozione dei principi applicati della contabilità economico patrimoniale e affiancamento della contabilità economico patrimoniale alla contabilità finanziaria

Di seguito una sintesi delle molteplici attività eseguite nel corso dell'anno 2016 relative all'introduzione della contabilità economico patrimoniale affiancata alla contabilità finanziaria, le attività sono relative agli obiettivi esplicitati nei punti 1), 2) e 3) e propedeutiche alla realizzazione dell'obiettivo 4):

Attività di configurazione del sistema contabile e riclassificazione del bilancio, al fine di adempiere alla normativa; nel corso della gestione sono stati molteplici i momenti di confronto e verifica circa l'utilizzo dell'applicativo in relazione alle novità introdotte.

Adottato il piano dei conti integrato, fulcro dell'armonizzazione dei sistemi contabili. Nel corso dell'esercizio 2016, la gestione delle varie fasi dell'entrata e della spesa si è conformata ai principi contabili previsti dalla nuova normativa ed è stato applicato il piano finanziario al 5° livello.

Nella prima parte dell'anno, l'introduzione della contabilità generale è stata accompagnata da momenti di formazione e affiancamento da parte del consulente della Ditta Dedagroup e si è ripetuta nelle varie fasi e momenti gestionali nel corso dell'esercizio finanziario.

Sono state create, utilizzate e verificate le causali contabili da assegnare per le movimentazioni economico patrimoniali.

Il giorno 1/12/2016, tramite un service da remoto, si è provveduto alla verifica delle registrazioni sul sistema contabile (anagrafiche, budget, codifiche) e verifica della configurazione della contabilità generale, verifica causali (impostazione da matrice e altre causali generate e utilizzate) e verifica delle registrazioni in contabilità generale. Successivamente si sono analizzati i risultati e si è proceduto alla sistemazione delle anomalie riscontrate.

Nel mese di dicembre, il giorno 13, è stato attivato il modulo cespiti sul software di contabilità dell'ente, importato l'elenco di tutti i beni mobili dell'Unione (elenco aggiornato al 2016 e che costituisce l'inventario dell'Unione) ed il giorno 23/1/2017 si è effettuata la relativa formazione che ha coinvolto, oltre al personale del servizio finanziario, il personale del servizio patrimonio e informatica

Sono ancora in corso le attività necessarie per l'elaborazione, nei termini di legge, del Conto Economico e dello Stato Patrimoniale da allegare al Rendiconto di Gestione dell'Unione dell'anno 2016.

SETTORE SUAP-COMMERCIO

7. Obiettivo di performance cod. SUAP1

Predisposizione degli atti per l'emanazione dei bandi per il rinnovo delle concessioni dei posteggi presso i mercati ambulanti dei comuni di Settimo T.se (circa 500 posti), San Mauro Torinese (circa 200 posti) e Borgaro Torinese (circa 100 posti).

Relazione conclusiva

Sono stati verificati gli elenchi dei concessionari ed in generale gli strumenti operativi per la gestione dei mercati, sono state effettuate le migliorie e sono state emanate n° 3 delibere di Giunta dei comuni di Settimo T.se (n°249 del 7.12.2016) San Mauro T.se (130 del 5.12.2016) e Borgaro T.se (139 del 6.12.2018) con cui si stabiliscono gli indirizzi operativi ed i criteri per la formulazione dei bandi. E' stata emanata la delibera di Giunta Unione Net n° 63 del 13.12.2016 con cui si recepiscono gli indirizzi dei tre comuni e si demanda la predisposizione del Bando al servizio SUAP Commercio, che ha provveduto di conseguenza. A fine dicembre con il decreto "milleproroghe" sono state prorogate le scadenze delle concessioni in area di mercato. Ad oggi si è in attesa di ulteriori precisazioni da parte della regione Piemonte e dalla Conferenza Stato Regioni (nonchè della conversione in legge del Decreto) per la gestione operativa dei bandi essendo la scadenza delle concessioni prorogata al 31 dicembre 2018 .

8. Obiettivo di performance cod. SUAP2

sviluppo gestione sportelli locali: Borgaro, S. Mauro, e Settimo T.se

Relazione conclusiva

Le tre sedi suap/commercio sono state gestite garantendo il normale orario di apertura degli sportelli. Sono stati realizzati /gestiti 20 mercatini tematici e fiere distribuiti nei tre comuni. Sono stati gestiti i normali mercati settimanali nei tre comuni (5 in Settimo, 3 a Borgaro e 3 a San Mauro). Sono stati redatti 20 atti (determine) dell'Unione Net per la relativa gestione .

SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE

9. Obiettivo di performance cod. ECONOMICA – (TRASVERSALE ALLE AREE SPECIALISTICHE)

Progetto pluriennale erogazioni contributi per Assistenza Economica:

1) Aggiornamento piattaforma informatica CADMO per il caricamento dati relativi alle richieste di contributo economico - II annualità

2) Partecipazione al Piano Nazionale di contrasto alla povertà, attraverso l'adesione e l'avvio del Progetto "Sostegno per l'Inclusione Attiva (SIA)" - I annualità

Relazione conclusiva

Alla fine di ottobre 2016 è stata predisposta una prima bozza del progetto SIA. L'operazione ha richiesto il coinvolgimento di tutti e tre le responsabili di Area specialistica, causa la complessità del progetto stesso. Sono stati effettuati due incontri formativi con gli operatori per condividere le linee guida e nei mesi seguenti sono stati effettuati ulteriori momenti formativi per aggiornare in merito alle procedure e alle novità progettuali nel frattempo intervenute. Dal 1° settembre è iniziata la raccolta delle domande. L'obiettivo prevedeva l'apertura di uno sportello per almeno 8 aperture settimanali. Al fine di rendere più agevole la raccolta delle domande, presentate dai cittadini, sono state garantite più aperture settimanali, prevedendole sia presso la sede di Settimo, sia presso le sedi esterne, per un totale di 16 aperture settimanali. Le domande raccolte fino al 31.12.2016 sono state n. 125, che sono state inoltrate all'INPS. Sono stati fatti anche n. 2 incontri con gli operatori e n. 1 incontri con il CPI per la definizione del progetto entro il 31.12.2016. In merito alla procedura CADMO sono stati effettuati n. 2 incontri per studiare e promuovere la procedura del caricamento dei dati finalizzata al perfezionamento della procedura di assistenza economica con il gestore della procedura informatizzata e verificato periodicamente il caricamento dei dati effettuato da parte degli operatori.

10. Obiettivo di performance cod. ASSDOM (trasversale alle aree specialistiche)

definizione dei criteri di compartecipazione dei beneficiari ai servizi domiciliari

Relazione conclusiva

La delibera n. 26 del 30.05.2016 “ Servizi di sostegno alla domiciliarità - definizione dei costi dei servizi e individuazione delle fasce per la compartecipazione dell'utenza al costo del servizio” istituisce due grandi novità rispetto alla precedente, in particolare per gli utenti del Servizio di Assistenza Domiciliare che, all'interno dei servizi per la domiciliarità a cui è diretta la delibera in oggetto (Servizio Assistenza Domiciliare, Telesoccorso, Affidi) rappresentano la gran parte degli utenti:

1) il passaggio da un criterio di compartecipazione basato esclusivamente sul reddito individuale (generalmente da pensione) all'utilizzo dell'ISEE,

2) l'evoluzione dal pagamento di una sorta di “abbonamento” al servizio, indipendente dal numero di ore di fruizione del servizio stesso, al calcolo del costo orario.

Questi due cambiamenti, molto significativi, hanno reso necessario un lavoro di spiegazione delle novità e di sollecito nel caso di mancata attivazione per la produzione di ISEE, da parte di tutti gli operatori coinvolti: responsabili di area, assistenti sociali, operatori di sportello, personale amministrativo.

AREA MINORI

11. Obiettivo di performance cod. MINORI

progetto centro famiglia implementazione delle attività trasversali e collaborazione col terzo settore

Relazione conclusiva

Con atto deliberativo n. 55 del 04.12.15 è stato istituito il Centro Famiglia "Facendo famiglia". Nel corso del 2016 ogni tre settimane sono stati promossi incontri di coordinamento al fine di monitorare il progetto rivolto ai componenti della famiglia (interventi su neo mamme e neonati, psicomotricità per bambini, gruppi di parole per bambini, mediazione familiare per coppie in separazione, gruppi AMA per famiglie adottive e affidatarie, gruppi per padri maltrattanti e per genitori di figli adolescenti, percorsi di sostegno agli operatori attraverso la pedagogia dei genitori, partecipazione a bandi finalizzati alla programmazione di interventi rivolti ad anziani). Queste attività sono state promosse grazie al reperimento e ad accordi con associazioni, volontari e consulenti. Il Centro Famiglia ha visto quindi l'implementazione delle attività legate al terzo settore. Nel corso del 2016 sono state coinvolte 5 associazioni che promuovono interventi per la famiglia sia in agio, sia in disagio.

AREA DISABILI

12. Obiettivo di performance cod. DISAB1

Strutture residenziali e semi-residenziali: centri diurni, RAF e Gruppo Appartamento. Analisi della domanda, definizione e programmazione degli inserimenti e loro realizzazione, rapporto con UMVD e Terzo settore.

Relazione conclusiva

L'anno 2016 ha visto il consolidamento delle strutture aperte l'anno precedente. Le attività di analisi della domanda e di monitoraggio degli inserimenti hanno portato a dimissioni/nuovi ingressi nelle strutture sopracitate, che hanno contribuito alla definizioni di gruppi stabili, soprattutto per quanto riguarda la residenzialità. A fine 2016 si sono inoltre autorizzati nuovi inserimenti nel G.A. "Frida Kahlo", che avranno corso nell'anno 2017.

13. Obiettivo di performance cod. DISAB2

Progettualità rivolte a persone con disabilità intellettiva medio-lieve. Avvio attività nella sede di via Amendola 13-Settimo T.se

Relazione conclusiva

Nel mese di febbraio si è allestita la nuova sede di via Amendola 13 per le attività legate alle persone con disabilità intellettiva medio-lieve, con il conseguente trasferimento dell'educatrice assegnata al servizio e alle volontarie SCNV. Dal mese di maggio ha avuto avvio il Progetto "Stella Polare" (finanziato dalla Fondazione CRT) (cfr. DD.DD. 135/2016 e 191/2016). Inoltre si sono predisposti tutti gli atti (DGC 25/2016 e DD 185/2016) per il recepimento della DGR 22-2521/2015 istitutiva dei PASS (Percorsi di attivazione sociale sostenibile). Nell'anno 2016 si è attivato un solo nuovo PASS, a causa del raggiungimento dei limiti di budget messi a disposizione dai comuni. Nel mese di dicembre si sono predisposte n. 22 convenzioni PASS per le attività 2017.

AREA ADULTI/ANZIANI

14. Obiettivo di performance cod. ADANZ

Progettazione e realizzazione di attività di sostegno agli adulti privi di occupazione lavorativa, all'interno del Progetto "Tirocini", realizzato in collaborazione con il Centro per l'Impiego di Settimo

Relazione conclusiva

Il progetto, approvato con determina 105 del 04/05/2016 avente oggetto "tirocini lavorativi adulti in difficoltà - periodo maggio/agosto2016 - impegno di spesa" e prorogato con determina n. 194 del 02/08/2016 avente come oggetto "tirocini lavorativi adulti in difficoltà periodo agosto/dicembre 2016 - impegno di spesa" è in capo a tutti gli operatori dell'Area adulti: gli altri assistenti sociali, non presenti in questa scheda, sono dipendenti di cooperativa.

Nel corso dell'anno 2016 sono stati attivati 9 tirocini (a fronte dei 4 avviati nell'anno precedente); di essi:

- uno si è interrotto perchè il tirocinante ha trovato lavoro a tempo indeterminato;
- per tre, il tirocinio è proseguito con costi a carico dell'azienda;
- Uno si è trasformato, al termine del percorso, in un contratto di somministrazione;
- per un tirocinante il percorso si è concluso ma il suo nominativo è stato segnalato alle altre sedi dell'azienda;
- per un tirocinante l'azienda, che al momento non ha la possibilità di assunzione, si è riservata di considerare il nominativo per prossime sostituzioni;
- due tirocini invece non hanno avuto alcuna forma di prosecuzione, in un caso per l'impossibilità da parte della Ditta, nell'altra per le difficoltà emerse nel tirocinante, e non conosciute al momento dell'avvio del percorso.

I buoni risultati sono stati raggiunti grazie alla stretta collaborazione con il CPI e al lavoro di squadra da parte di tutti gli operatori dell'area.

SERVIZIO TUTELE

15. Obiettivo di performance cod. tutele

Gestione rendicontazioni ai Tribunali di Torino/Ivrea in relazione alle richieste specifiche per l'annualità 2016

Relazione conclusiva

A fronte di specifiche istanze da parte del Giudice tutelare è stato necessario ricostruire delle situazioni patrimoniali pregresse, avvalendosi di consulenze mirate, che hanno richiesto l'elaborazione straordinaria di ulteriori rendiconti rispetto a quelli preventivati

Valutazione

Sono state predisposte apposite schede individuali dalle quali si evince la valutazione per ogni singolo fattore di ciascun dipendente ed il corrispondente valore della retribuzione di risultato e di produttività spettante.

La valutazione è stata effettuata in osservanza a quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione da parte dei soggetti preposti.

Nelle seguenti tabelle sono riassunte le valutazioni conclusive, suddivise per fasce, come risultanti dalle schede di valutazione di ogni singolo dipendente, dalle quali si evidenzia una significativa differenziazione dei giudizi espressi.

SERVIZI IN STAFF (SERVIZI GENERALI E AMMINISTRATIVO-FINANZIARI)

VALUTAZIONI IN CENTESIMI	DIRIGENTE	POS. ORG.	DIPENDENTI	TOTALE	%
DA 100 A 96		3	5	8	80
DA 95,99 A 90					
DA 89,99 A 85					
DA 84,99 A 80					
DA 79,99 A 70			1	1	10
DA 69,99 A 60 – N.V.			1	1	10
TOTALE		3	7	10	100

SETTORE S.U.A.P. – COMMERCIO

VALUTAZIONI IN CENTESIMI	DIRIGENTE	POS. ORG.	DIPENDENTI	TOTALE	%
DA 100 A 96		2	7	9	100
DA 95,99 A 90					
DA 89,99 A 85					
DA 84,99 A 80					
DA 79,99 A 70					
DA 69,99 A 60					
TOTALE		2	7	9	100

SETTORE SOCIO-ASSISTENZIALE

VALUTAZIONI IN CENTESIMI	DIRIGENTE	POS. ORG.	DIPENDENTI	TOTALE	%
DA 100 A 96	1	3	23	27	90
DA 95,99 A 90			3	3	10
DA 89,99 A 85					
DA 84,99 A 80					
DA 79,99 A 70					
DA 69,99 A 60					
TOTALE	1	3	26	30	100

RIEPILOGO GENERALE (TUTTI I SETTORI IN PERCENTUALE)

VALUTAZIONI IN CENTESIMI	SERVIZI AMMINISTRATIVI	SUAP	SOCIO - ASSISTENZIALE
DA 100 A 96	80	100	90
DA 95,99 A 90			10
DA 89,99 A 85			
DA 84,99 A 80			
DA 79,99 A 70	10		
DA 69,99 A 60 - N.V.	10		
TOTALE	100	100	100

Anticorruzione e Trasparenza

Le iniziative assunte nel corso dell'anno 2016 in merito alla prevenzione dei fenomeni corruttivi possono essere così riassunti:

- approvazione del Piano Triennale Prevenzione Corruzione e del Programma Triennale Trasparenza ed Integrità con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 5 dell'1.2.2016. Tale Piano tiene conto del processo di riorganizzazione conseguente alle modifiche avvenute nelle funzioni svolte dall'Unione nel corso dell'anno di riferimento, in particolare modo per quanto attiene il consolidamento del settore Servizi Sociali, il funzionamento della Stazione Appaltante per l'affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture in ottemperanza all'art. 33, comma 3-bis, del D.Lgs 163/2006 e s.m.i. in convenzione con i Comuni di Borgaro T.se, Caselle T.se, Leini, San Mauro T.se, Settimo T.se e Volpiano;
- sessioni semestrali di controllo in fase successiva all'adozione degli atti, ai sensi art. 147 bis del D. Lgs. 190/2012 secondo quanto stabilito dal relativo regolamento approvato con deliberazione del Consiglio dell'Unione n. 3 del 05.02.2013. Il sistema dei controlli persegue l'obiettivo di verificare, attraverso una costante azione ricognitiva, la sussistenza di condizioni di regolarità, legittimità e correttezza nell'adozione dei singoli atti amministrativi e nello svolgimento dell'attività amministrativa nel suo complesso. Il giudizio in tal senso emerso dalle sessioni di verifica è stato positivo, in particolare avendo riguardo al costante miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa dell'Ente.
- sessioni semestrali di controllo interno sugli atti amministrativi ex art. 9 "Trattamento del rischio del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2016/2018" che si sono concretizzati in particolare nell'ampliamento delle verifiche qualità/quantitative delle determinazioni, contratti e, più in generale, degli atti emessi dai Settori dell'Ente.

I responsabili anticorruzione e della trasparenza sono stati nominati, nel corso dell'anno 2013. Tuttavia ad inizio anno 2017 è stato ottemperato a quanto previsto dalla più recente normativa, provvedendo ad unificare le figure di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza in capo al Segretario Generale.

Validazione

La presente relazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione prevista dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 150/2009.

La presente relazione e la relativa validazione da parte del citato organismo saranno pubblicate sul sito istituzionale dell'Ente.
