



UNIONE DEI COMUNI NORD EST TORINO

CITTÀ METROPOLITANA di TORINO

**CICLO DELLA PERFORMANCE
ANNO 2023
RELAZIONE CONCLUSIVA**

Allegato G.U. n.

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 2023, 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.

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.

È 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 n. 127.680 abitanti (dati aggiornati al 31.12.2022).

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 e sino al 31.12.2015, le funzioni relative alla **sicurezza** e alla **protezione civile**;
- a decorrere dal 1° gennaio 2013 le funzioni dei **Servizi socio-assistenziali**, precedentemente gestite dal disciolto Consorzio Intercomunale Servizi Sociali alla Persona (CISSP) a favore dei cittadini residenti Comuni di San Benigno, Leini, Settimo e Volpiano. Dall'1.1.2016 l'Unione N.E.T. è titolare del rapporto di lavoro del personale trasferito (precedentemente in assegnazione temporanea in quanto dipendente dai Comuni);
- a decorrere dal 1° aprile 2013, la gestione del SUAP-Commercio da parte dei Comuni di Borgaro, San Mauro e Settimo; a decorrere dal 1° settembre 2014 da parte del Comune di San Benigno e a decorrere dal 1° marzo 2021 da parte del Comune di Volpiano. Con decorrenza rispettivamente 1.5.2021, 1.8.2023 e 1.1.2024 i Comuni di Settimo, Borgaro e San Mauro hanno reinternalizzato la funzione Commercio, confermando invece il trasferimento della sola funzione **SUAP**. A far data dal 1.1.2024 la funzione SUAP viene gestita esclusivamente attraverso personale dipendente dell'Unione.
- 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

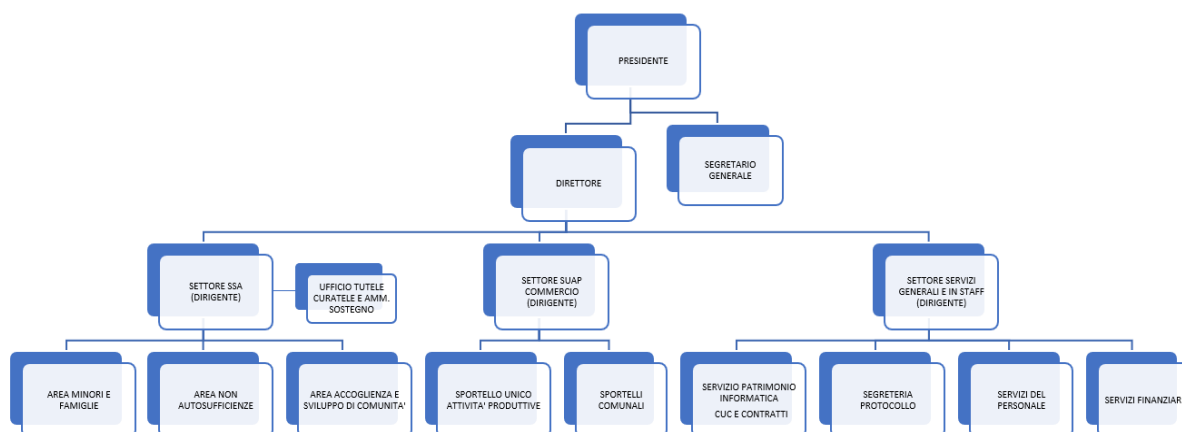
Volpiano, dal 2016 per conto del Comune di Leini e dal 2023 per conto del Comune di San Benigno.

Hanno inoltre aderito alla convenzione: dal 2016 il Consorzio di Bacino 16; a fine anno 2019 la Fondazione Torino Musei; nel 2022 il comune di Chiomonte; dal 2023 i Comuni di Brandizzo, Castiglione Torinese, Rivalba, Seta S.p.a. e Fondazione Istituto Tecnico Superiore per le Tecnologie della Informazione e della Comunicazione.

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

Dati informativi sull'organizzazione – Attività dei Servizi del Personale

Organigramma dell'Unione, approvato con delibera G.U. n. 21 del 2/5/2023:



A) Personale direttamente dipendente dall'Unione:

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31.12.2023	
PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO	42
Totale	42

di cui:

PERSONALE A TEMPO PIENO	37
PERSONALE A TEMPO PARZIALE	5
Totale	42

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO		
CATEGORIA	QUALIFICA	N.
DIRIGENTE	DIRIGENTE	1
FUNZIONARI	ASSISTENTE SOCIALE	24
FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	4
FUNZIONARI	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1
ISTRUTTORI	EDUCATORE PROFESSIONALE	4
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	6
OPERATORI ESP.	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	2
Totale		42

B) Personale in assegnazione temporanea presso l'Unione/personale in convenzione:

- n. 2 unità in assegnazione temporanea sino al 31.12.2024 dal Comune di Settimo T.se;
- n. 2 dirigenti dipendenti dai Comuni di Borgaro T.se e Settimo T.se il cui operato presso l'Unione è disciplinato da apposita convenzione.

Infine il Segretario Generale dell'Unione è nominato a norma di Statuto tra i Segretari Generali dei Comuni facenti parte dell'Unione.

In relazione poi alle attività legate al R.E.I./Fondo Povertà la quota di personale a tempo determinato (già definita in n. 3. assistenti sociali) è diminuita nel tempo sino a non essere più presente oggi.

Continua ad essere presente un elevato turn-over del personale, soprattutto nel profilo professionale assistente sociale: l'attività amministrativa si è di conseguenza appesantita, sia dal punto di vista della programmazione (es. variazione/aggiornamento del Piano del Fabbisogno del Personale; scorrimento della graduatoria per assistenti sociali approvata con determinazione n. 249 del 15/06/2023; richieste di utilizzo di graduatorie di altri Enti per quanto concerne gli altri profili professionali) mentre viene richiesto un ulteriore sforzo tecnico/organizzativo specifico del settore per continuare a garantire la qualità dei servizi erogati.

Lavoro a distanza

Nella prima parte del 2023 è proseguita l'applicazione sperimentale del lavoro agile, secondo le modalità disposte nel regolamento approvato con delibera di Giunta n. 34 del 1.7.2022.

Con il CCDI - Parte normativa – 2023-2025, sottoscritto in data 6.7.2023, l'Unione ha disposto di implementare il lavoro da remoto, previsto dagli artt. 68 e ss. del suddetto CCNL, demandandone la disciplina ad apposito Regolamento adottato dall'Ente, previo confronto con la parte sindacale, ai sensi dell'art. 5 del suddetto CCNL.

In data 4.10.2023 la delegazione trattante di Parte Pubblica dell'Unione N.E.T. e la delegazione trattante di Parte Sindacale, all'esito dell'incontro ai sensi dell'art. 5, C. 3, lett. I), CCNL 16.11.2022, hanno sottoscritto verbale di accordo sui criteri generali per le modalità attuative del lavoro da remoto, per l'individuazione dei relativi processi ed attività, nonché sui criteri di priorità per l'accesso agli stessi.

Tali criteri generali sono confluiti nel Regolamento sul lavoro da remoto, approvato con deliberazione G.U. n. 49 del 20.10.2023.

Approvazione altri atti regolamentari e di programmazione:

1. P.I.A.O. 2023-2025, approvato con deliberazione G.U. n. 4 del 27.1.2023;
2. P.I.A.O. 2023-2025 - integrazione sottosezione rischi corruttivi e trasparenza, approvato con deliberazione G.U. n. 18 del 20.03.2023;
3. Aggiornamento dell'organigramma, approvato con deliberazione G.U. n. 21 del 2.5.2023;
4. Linee di indirizzo per in materia di spese di personale e cessione capacità assunzionale per la funzione SUAP, approvate con deliberazione G.U. n. 29 del 9.6.2023;
5. Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione G.U. n. 34 del 3.7.2023;
6. P.I.A.O. 2023-2025 – aggiornamento - approvato con deliberazione G.U. n. 39 del 28.7.2023;
7. Regolamento per le progressioni tra le Aree art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. 165/2001, approvato con deliberazione G.U. n. 50 del 20.10.2023;
8. Regolamento per le progressioni tra le Aree art. 13, commi 6, 7, 8, CCNL 16.11.2022, approvato con deliberazione G.U. n. 51 del 20.10.2023;

9. Ridefinizione del tetto di spesa di personale a seguito del trasferimento di personale dipendente a tempo indeterminato dal Comune di San Mauro, disposta con deliberazione G.U. n. 53 del 20.10.2023;
10. P.I.A.O. 2023-2025 – aggiornamento - approvato con deliberazione G.U. n. 60 del 13.11.2023;

Relazioni sindacali: nel corso dell'anno parte dell'attività legata agli aspetti normativi del Servizio Personale si è rivolta alla gestione delle relazioni sindacali di seguito specificate:

- Nel mese di luglio è stato sottoscritto il C.C.D.I. 2023/2025 parte normativa;
- a settembre 2023 è stato sottoscritto con le OO.SS. verbale di confronto sui criteri generali per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7, del C.C.N.L. del 16.11.2022 (Norme di prima applicazione), così come definiti nel Regolamento approvato con deliberazione G.U. n. 51 del 20.10.2023;
- ad ottobre 2023 è stato sottoscritto con le OO.SS. verbale di confronto sui criteri generali per le modalità attuative del lavoro da remoto;
- ad ottobre 2023 è stato sottoscritto con le OO.SS. verbale di confronto sull'accordo per il trasferimento di personale dipendente dal Comune di San Mauro all'Unione;
- a dicembre 2023 sono sottoscritti con le OO.SS.:
 - Il CCDI 2023-2025 – personale non dirigente – parte economica 2023
 - Il CCDI 2023 -2025 – personale dirigente – parte economica 2023;

Servizi di supporto amministrativo (Personale gestione presenze e Servizio Protocollo/Segreteria)

I due servizi sono stati affidati a ditta esterna con decorrenza 1.10.2019 e sino al 30.9.2022. Avendo però acquisito a novembre 2022 personale amministrativo a tempo indeterminato, questi servizi così come affidati in origine sono stati prorogati sino al 31.3.2023, demandando ad apposita procedura di gara l'affidamento con decorrenza 1.4.2023 del solo servizio di protocollo.

Ciclo di gestione della performance

L'Unione ha individuato il Nucleo Indipendente di Valutazione in forma monocratica con decorrenza 1.4.2017, nell'ottica di garantire regolarità ed efficienza dell'azione amministrativa.

Nel corso del 2023 è stata rinnovata la nomina del componente del Nucleo Indipendente di Valutazione nella persona del Dott. Emanuele Lesca – Consulente Formatore della Società DASEIN srl – ed affidato l'incarico fino al 31.3.2026.

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, ogni anno viene predisposto ed approvato dalla Giunta dell'Unione il documento programmatico triennale denominato "Piano della Performance", costituente apposita sottosezione all'interno del P.I.A.O. (Piano Integrato di Attività e Programmazione).

Piano della Performance

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

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

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

Con deliberazione di Giunta dell'Unione n. 4 del 27.01.2023 è stato approvato il P.I.A.O. 2023-2025, contenente la sottosezione Piano della Performance.

Con deliberazione n. 3 del 27.01.2023 la Giunta Unione ha approvato il P.E.G. 2023-2025 – parte finanziaria - con particolare riferimento per quest'ultimo all'annualità 2023.

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.

Obiettivi

Ogni obiettivo è collegato alle risorse disponibili e tradotto in obiettivi operativi attraverso il P.I.A.O. - Piano della Performance.

Gli obiettivi sono stati definiti in modo da dimostrare:

- **adeguata specificità e misurabilità** in termini concreti e chiari. In particolare gli obiettivi devono essere formulati a partire dalla rilevazione puntuale dei prodotti o delle utilità riferite al cliente finale, fruitore, beneficiario del processo produttivo o di erogazione e contemplare un apparato di indicatori idoneo a rilevare gli effetti delle azioni eseguite rispetto alla qualità dei prodotti o delle prestazioni, come rilevati dalle indagini di gradimento presso gli utenti. Per ogni indicatore devono essere individuate le fonti da cui sono ricavati i dati o, in mancanza, le metodologie di stima;
- **riferimento ad un arco temporale determinato** corrispondente alla durata dello strumento di programmazione in cui sono inseriti (Documento Unico di Programmazione, P.I.A.O., P.E.G. ricondotti a missioni e programmi di bilancio secondo le attività gestite dall'Ente);
- **commisurazione**, ove possibile, **ai valori di riferimento derivanti da standard** definiti a livello nazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- **confrontabilità con le tendenze della produttività** dell'amministrazione, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e, ove possibile, del triennio precedente. La produttività potrà essere dimostrata attraverso indicatori che permettano di determinare le quantità prodotte o le utilità generate da unità di produzione (individui, gruppi, dipartimenti, etc.);
- **correlazione alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili**, in particolare gli obiettivi devono essere correlati alle risorse che si stimano disponibili, con assunzione di responsabilità rispetto al loro conseguimento.

Per alcuni obiettivi, si è ritenuto ragionevolmente significativo misurare la concreta realizzazione delle azioni previste nel rispetto dei tempi attesi, per altri invece sono state individuate specifiche misurazioni quantitative e/o qualitative.

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

Considerato che il presente ciclo della Performance coinvolge operatori direttamente dipendenti, operatori in distacco presso questa Unione e operatori temporaneamente assegnati ad altri Enti, oltre agli accordi integrativi 2023/2025 già citati a pagina 8 della presente relazione, si è tenuto conto di quanto definito negli accordi sindacali siglati:

- a dicembre 2021 e riferito all'assegnazione temporanea di dipendenti presso questa Unione fino al 31.12.2024;
- a dicembre 2021 e riferito al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (integrazione parte normativa) e parte economica 2021

Report

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

Metodologia di valutazione

Con deliberazione n. 19 in data 21.5.2019 è stata approvata la metodologia di valutazione, che individua gli organi preposti alla funzione di valutazione ed individua gli specifici fattori di valutazione distintamente per la dirigenza, le Elevate Qualificazioni ed i restanti dipendenti.

In particolare i fattori di valutazione sono così riassunti:

a) Dirigenza ed Elevate Qualificazioni – art. 6 Sistema di misurazione e valutazione

La valutazione dei comportamenti manageriali dei Dirigenti è sviluppata con riferimento ai seguenti fattori (item):

Relazione e integrazione

Indica la capacità di interagire, entrando in sintonia con gli interlocutori, anche di altri servizi, fornendo aiuto ed informazioni e accettando di condividere la responsabilità dei risultati.

Denota la disponibilità a relazionarsi in modo costruttivo con i propri collaboratori, con i colleghi, con gli Amministratori e in generale con gli interlocutori dell'Ente, facendosi accettare e stabilendo un rapporto di fiducia e cooperazione.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e gli Amministratori;
- capacità di visione interfunzionale al fine di potenziare i processi di programmazione, realizzazione e rendicontazione;
- partecipazione alla vita organizzativa;
- integrazione con gli amministratori su obiettivi assegnati;
- capacità di lavorare in gruppo, negoziale e di gestione dei conflitti;

Innovatività

Indica la capacità di impegnarsi per promuovere e gestire il cambiamento, ottenendo risultati, agendo con spirito di iniziativa.

Presuppone l'attitudine a ricercare nuove soluzioni, svincolate dagli schemi tradizionali o abituali, restando in sintonia con gli obiettivi da perseguire.

Comprende la creatività, cioè la capacità di innovare/ampliare i possibili approcci alle situazioni e ai problemi, facendo ricorso all'immaginazione e producendo idee originali dalle quali trarre nuovi spunti applicativi, utilizzano schemi di pensiero e di comportamento variabili, in funzione di differenti situazioni e contesti.

Denota la propensione/ disponibilità al cambiamento.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- iniziativa e propositività;
- capacità di risolvere i problemi anche ricercando e utilizzando contatti e canali di informazione inusuali;

- autonomia;
- capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche;
- capacità di contribuire alla trasformazione del sistema;
- capacità di definire regole e modalità operative nuove;
- introduzione di strumenti gestionali innovativi.

Gestione risorse economiche

Indica la capacità di realizzare il lavoro con il minor impiego possibile di tempo, denaro e risorse.

È riflessa dalla consapevolezza dei costi e dei benefici, dalla minimizzazione degli sprechi.

Implica la capacità di individuare e articolare razionalmente i processi delle attività da svolgere, assegnare correttamente responsabilità e compiti, scegliere modalità operative efficienti e allocare le risorse disponibili in misura appropriata alle competenze richieste e ai carichi di lavoro.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- gestione delle entrate: efficienza e costo sociale;
- gestione delle risorse economiche e strumentali affidate;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- capacità di standardizzare le procedure, finalizzandole al recupero dell'efficienza;
- sensibilità alla razionalizzazione dei processi;
- capacità di orientare e controllare l'efficienza e l'economicità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione.

Orientamento alla qualità dei servizi

Denota l'attitudine ad operare per obiettivi per raggiungere il risultato traducendo in azioni efficaci e concrete quanto progettato.

Il perseguire il risultato atteso presuppone la capacità di prendere tempestivamente e razionalmente le decisioni, valutando in modo realistico vincoli ed opportunità, accettando i margini di rischio e di incertezza, gestendo in modo flessibile ed equilibrato situazioni impreviste, mutevoli e poco strutturate.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- rispetto dei termini dei procedimenti;

- capacità di programmare e definire adeguati standard rispetto ai servizi erogati; presidio delle attività: comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
- capacità di organizzare e gestire i processi di lavoro per il raggiungimento degli obiettivi controllandone l'andamento;
- gestione efficace del tempo di lavoro rispetto agli obiettivi e supervisione della gestione del tempo di lavoro dei propri collaboratori;
- capacità di limitare il contenzioso;
- capacità di orientare e controllare la qualità dei servizi affidati a soggetti esterni all'organizzazione;
- livello di conformità e regolarità amministrativa atti a seguito di controlli successivi;
- rispetto dei tempi di pubblicazione secondo le modalità organizzative prescritte in tema di Trasparenza;
- rispetto delle azioni di contrasto alla corruzione secondo le azioni contenute nel PTPTC.

Gestione e valorizzazione delle risorse umane

Indica la capacità di organizzare il consenso, di ottenere collaborazione e di guidare persone o gruppi per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Designa la capacità di assumere con autorevolezza e sicurezza un ruolo di guida di altri, indirizzando ed inducendo stimoli e motivazioni che spingano al raggiungimento dei risultati.

Comprende la capacità di ottenere collaborazione e di coordinare lavori di gruppo, promuovendo la crescita professionale e gestionale dei collaboratori, individuandone correttamente capacità e attitudini.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- capacità di informare, comunicare e coinvolgere il personale sugli obiettivi dell'unità organizzativa;
- capacità di assegnare responsabilità e obiettivi secondo le competenze e la maturità professionale del personale;
- capacità di definire programmi e flussi di lavoro controllandone l'andamento;
- delega e capacità di favorire l'autonomia e la responsabilizzazione dei collaboratori;

- prevenzione e risoluzione di eventuali conflitti fra i collaboratori;
- attivazione di azioni formative e di crescita professionale per lo sviluppo del personale,
- efficiente ed efficace utilizzo degli istituti e degli strumenti di gestione contrattuali;
- controllo e contrasto dell'assenteismo;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata mediante una significativa differenziazione dei giudizi.

Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi

Esprime la capacità di porsi in un'ottica allargata, interpretando problemi e fenomeni nel loro contesto, cogliendone relazioni e interdipendenze e formulando priorità in una logica d'insieme.

La capacità di "visione" presuppone capacità di sintesi, cioè la capacità di estrarre gli elementi essenziali dei fenomeni da valutare e di comporli in un quadro d'insieme coerente, di cogliere le priorità e le connessioni fra i fatti per adeguare la programmazione e l'azione al contesto modificato.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- capacità di analizzare il territorio, i fenomeni, lo scenario di riferimento e il contesto in cui la posizione opera rispetto alle funzioni assegnate;
- capacità di ripartire le risorse in funzione dei compiti assegnati al personale;
- orientamento ai bisogni dell'utenza e all'interazione con i soggetti del territorio o che influenzano i fenomeni interessanti la comunità;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;
- sensibilità nell'attivazione di azioni e sistemi di benchmarking.

b) Dipendenti – art. 12 Sistema di Misurazione e Valutazione

I macro fattori (item) riferiti alla performance organizzativa sono:

a) Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione

Motivazione a raggiungere nuovi traguardi professionali, assumendo obiettivi il cui raggiungimento accresca le competenze proprie e dell'organizzazione;

b) Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti

Disponibilità a farsi carico dell'incertezza, adattando in modo coerente e funzionale il comportamento e utilizzando le proprie capacità intellettuali ed emotive in modo da superare gli ostacoli;

c) **Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro**

Identificazione con gli obiettivi assunti che si manifesta con una perseveranza di impegno qualitativo (prassi di lavoro) e quantitativo (tempo di lavoro).

Il peso prevalente è assegnato al campo di valutazione "Apporto individuale alla performance organizzativa" valutato anche in ragione della corrispondenza delle condizioni di contesto previste con quelle di fatto determinatesi nel corso della gestione.

I macro fattori (item) previsti per il campo riferito ai comportamenti professionali sono:

a) **Relazione e integrazione:** indica la capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- Comunicazione e capacità relazionale con i colleghi e i superiori;
- partecipazione alla vita organizzativa;
- capacità di lavorare in team.

b) **Innovatività:** intesa come iniziativa personale per il miglioramento del proprio lavoro e autonomia nello svolgimento delle attività legate al profilo professionale e al ruolo assegnato nella organizzazione.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- iniziativa e propositività;
- autonomia e capacità di risolvere i problemi;
- capacità di cogliere le opportunità delle innovazioni tecnologiche.

c) **Gestione delle risorse economiche e/o strumentali:** intesa come cura delle risorse/strumenti/attrezzature assegnate.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- gestione attenta ed efficiente delle risorse economiche e strumentali affidate;
- cura della propria immagine e delle attrezzature assegnate.

- d) **Orientamento alla qualità dei servizi:** indica la competenza a ricoprire le mansioni attribuite.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- rispetto dei termini dei procedimenti;
- comprensione e rimozione delle cause degli scostamenti dagli standard di servizio rispettando i criteri quali-quantitativi;
- precisione nell'applicazione delle regole che disciplinano le attività e le procedure comprese le azioni previste nel Piano di Prevenzione della Corruzione e della trasparenza e nel Codice di comportamento.

- e) **Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi:** intesa come cortesia organizzativa con il pubblico e competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza interna o esterna.

La valutazione avviene analizzando i seguenti sotto-fattori:

- capacità di interpretare i fenomeni, il contesto di riferimento e l'ambiente in cui è esplicata la prestazione lavorativa ed orientare coerentemente il proprio comportamento;
- livello delle conoscenze rispetto alla posizione ricoperta;
- livello del gradimento da parte degli utenti ricavato da segnalazioni, reclami o rilevazione di customer.

I diversi item assumono significati e pesi differenti, specifici per ciascun profilo professionale, come descritto nelle schede di valutazione personalizzabili in funzione delle aspettative comportamentali del singolo collaboratore.

Rendicontazione obiettivi trasversali e di Settore

Preliminarmente occorre fare un cenno alla Riforma n. 1.11 del P.N.R.R.: riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie.

In particolare l'art. 4-bis del D.L. 24 febbraio 2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, recante "Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni", prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale), nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti,

provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento, integrando i rispettivi contratti individuali.

Con riferimento a tale obiettivo, si attesta che l'indicatore di tempestività dei pagamenti delle fatture relative a debiti commerciali, ovvero il tempo medio di ritardo dell'esercizio 2023, così come acquisito dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali (AreaRGS) **è pari a - 2 giorni**.

Nelle pagine seguenti le relazioni conclusive tratte dalle schede di rendicontazione dei singoli obiettivi. Le stesse schede, illustrano le diverse fasi del percorso ed elencano puntualmente il personale assegnato.

MISSIONE 01

SERVIZI GENERALI, ISTITUZIONALI E DI GESTIONE

SERVIZI FINANZIARI

Dirigente: Dott. Stefano MAGGIO

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
ADOZIONE NUOVO SOFTWARE PER LA GESTIONE DELLA CONTABILITÀ DELL'ENTE	31.12.2023	Sì

Sono state riprese in considerazione le attività di analisi e confronto tecnico-contabile dei 6 software per la gestione della contabilità, oggetto di demo e presentazioni on-site, e confermata la scelta della procedura informatica che, per completezza e modalità di utilizzo, è apparsa la più idonea e maggiormente rispondente alle necessità rilevate dal servizio finanziario dell'Unione.

È stata stilata la bozza di capitolato speciale e verificati gli aspetti tecnici per impostare l'affidamento. Con la collaborazione del Servizio Patrimonio-Informatica, tramite trattativa diretta sul MePA, è stata affidata alla Ditta PA Digitale S.p.A. la fornitura dei servizi in cloud della piattaforma software per la gestione della contabilità finanziaria ed economico-patrimoniale. Sono poi seguite le attività relative alla configurazione e formazione del personale del Servizio Finanziario.

Con il data breach avvenuto il giorno 8 dicembre 2023, che ha interessato Westpole S.p.A., fornitore di servizi cloud, certificati AgID livello C, a favore di PA Digitale S.p.A. è stata sospesa l'attività e si sono verificati rallentamenti. In particolare, deve essere riprogrammata la migrazione dei dati dall'attuale procedura e completata l'attività formativa, fasi che devono essere ancora riprogrammate nel nuovo anno. Si precisa che Westpole Spa ha subito un attacco ransomware che ha comportato una violazione dei dati personali che riguardavano i sistemi di PA Digitale S.p.A. ospitati sulle loro piattaforme di Roma e Milano.

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
GESTIONE CONTABILE FONDI PNRR (MISSIONE 5 - INCLUSIONE E COESIONE)	31.12.2023	SÌ

Nei documenti di programmazione sono state inserite le informazioni e sono stati previsti appositi stanziamenti di entrata e spesa, ripartiti negli esercizi di competenza, relativi alle 4 linee di intervento del P.N.R.R. oggetto di finanziamento.

Nel corso dell'esercizio 2023 il Servizio Finanziario, come previsto, ha garantito la collaborazione e assistenza in tutte le fasi di programmazione e gestione ed ha svolto tutte le attività che si sono rese necessarie ed in particolare: richiesta all'istituto tesoriere dell'apertura di un sottoconto per la gestione della cassa vincolata; inserito accertamenti e impegni sulla base delle determinazioni dirigenziali; incassato e registrato gli acconti del 30% relativi ai quattro finanziamenti e trasferiti i relativi importi agli enti in coprogettazione interessati come stabilito nelle convenzioni; collaborato per le prime rendicontazioni su sistema REGIS, dove si riscontrano ancora difficoltà operative e scarse indicazioni da parte del Ministero LPS; partecipato agli incontri del gruppo di lavoro per il monitoraggio dei progetti P.N.R.R. (istituito con D.G.U. 52 del 27/10/2022).

Le registrazioni contabili relative all'entrata e alla spesa dei trasferimenti relativi al P.N.R.R. sono state eseguite nel rispetto delle codifiche ed i vincoli di legge. Più in generale, con riferimento alla riforma abilitante del P.N.R.R. dell'Italia n. 1.11 "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie" e a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 4 bis del D.L. 24/2/2023 n. 13, convertito con modificazioni dalla L. 21/4/2023 n. 41, si attesta che l'indicatore di tempestività dei pagamenti delle fatture relative a debiti commerciali, ovvero il tempo medio di ritardo dell'esercizio 2023, così come acquisito dalla Piattaforma dei Crediti Commerciali (AreaRGS) è pari a - 2 giorni.

SERVIZIO PATRIMONIO E INFORMATICA

Dirigente: Dott. Stefano MAGGIO

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
STAZIONE APPALTANTE PRESSO UNIONE N.E.T. QUALE CENTRALE DI COMMITTENZA: ATTUAZIONE DELLE RELATIVE CONVENZIONI	31.12.2023	Sì

Fino al termine dell'anno, è stata effettuata una puntuale raccolta delle esigenze degli Enti convenzionati con Unione N.E.T. in tema di procedure di affidamento, al fine di programmare le gare da effettuare.

Nel corso dell'anno sono state seguite complessivamente 48 procedure di gara, con un aumento del 140% rispetto alle procedure del 2022. Si è trattato di: 17 procedure aperte (11 riguardanti servizi, 3 riguardanti lavori, 1 appalto integrato di lavori, 1 concessione, 1 fornitura), 3 procedure aperte in ambito nazionale (1 concessione, 1 di servizi e 1 appalto integrato di lavori), 21 procedure negoziate sotto soglia (20 riguardanti lavori e 1 fornitura), 7 procedure negoziate sotto soglia con Richiesta di Offerta sul MePA (Mercato elettronico della Pubblica Amministrazione) (4 riguardanti servizi e 3 riguardanti lavori).

Gli Enti interessati da tali affidamenti sono stati il Comune di Borgaro T.se (3 procedure), il Comune di Caselle T.se (8 procedure), il Comune di Leini (7 procedure), il Comune di San Mauro T.se (7 procedure), il Comune di Settimo T.se (10 procedure), il Comune di Volpiano (9 procedure), il Comune di Brandizzo (2 procedure), il Comune di Chiomonte (2 procedure) ed il Consorzio di Area Vasta CB 16 (1 procedura), oltre ad Unione N.E.T. (5 procedure). In ben ventiquattro casi (22 procedure inerenti affidamenti di lavori e 2 appalti integrati di lavori) il finanziamento era garantito dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Tutte le procedure sono state espletate in modalità telematica (ai sensi dell'art. 58 del D.Lgs. 50/2016), utilizzando la piattaforma di e-procurement istituita da Unione N.E.T. e disponibile all'indirizzo web <https://e-procurement.unionenet.it/>.

Per nessuna delle procedure aggiudicate è stato notificato ad Unione N.E.T. un ricorso.

Nel corso del 2023 non si è presentata la necessità di svolgere procedure ai sensi del D.Lgs. 117/2017 "Codice del Terzo Settore".

Per quanto riguarda l'affidamento dei Servizi assicurativi, è stato possibile predisporre un'unica gara finalizzata all'affidamento a favore di 7 Enti, in tal modo ottimizzando l'utilizzo delle risorse. Gli Enti coinvolti sono stati i Comuni di Borgaro Torinese, Caselle Torinese, Leini, Settimo Torinese e Volpiano, il Consorzio di Area Vasta CB 16 ed Unione N.E.T.

Al fine di adeguarne i contenuti al nuovo Codice dei Contratti, nel corso del mese di dicembre il Consiglio di Unione N.E.T. ha approvato due atti in tema di Convenzioni per l'adesione alla Stazione appaltante. In primis, la Delibera n. 15 del 29/09/2023, ad oggetto: "Approvazione Convenzione tra l'Unione dei Comuni Nord Est Torino, i Comuni di Borgaro Torinese, Caselle Torinese, Leini, San Benigno Canavese, San Mauro Torinese, Settimo Torinese e Volpiano per l'esercizio delle funzioni di Stazione Appaltante per l'affidamento dei contratti di lavori, beni e servizi (art. 30 del D.Lgs. 267/2000)", che per la prima volta vede aderire alla Stazione appaltante anche il Comune di San Benigno Canavese. Inoltre la Delibera n. 16 del 29/09/2023, ad oggetto: "Approvazione bozza di Convenzione tra l'Unione dei Comuni Nord Est Torino, i Comuni di Brandizzo, Castiglione Torinese, Chiomonte, Rivalba, il Consorzio di Area Vasta CB 16, Seta S.p.a. e Fondazione Istituto Tecnico Superiore per le Tecnologie della Informazione e della Comunicazione per l'esercizio delle funzioni di Stazione Appaltante per l'affidamento dei contratti di lavori, beni e servizi (art. 30 del D.Lgs. 267/2000)", con la quale ulteriori sette Enti si sono convenzionati con la Stazione Appaltante di Unione N.E.T.

Nel corso dei mesi di settembre e ottobre, Unione N.E.T. ha organizzato un corso di formazione sul D.Lgs. 36/2023, tenuto dallo Studio legale Dal Piaz di Torino e della durata di 20 ore, rivolto ai dipendenti interessati dell'Unione e dei Comuni aderenti. Nel mese di dicembre, è stato affidato al fornitore l'adeguamento della piattaforma di e-procurement di Unione N.E.T. alle prescrizioni del nuovo Codice e di ANAC in tema di digitalizzazione del ciclo di vita dei contratti pubblici, focalizzate sull'interoperabilità dei sistemi informativi e delle basi di dati delle singole Stazioni appaltanti e di ANAC.

Dall'entrata in vigore del D.Lgs. 36/2023 (1° luglio 2023), Unione ha avviato 5 procedure, che hanno comportato un notevole lavoro di approfondimento delle nuove prescrizioni e modalità operative.

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
PREDISPOSIZIONE DI NUOVE SEDI IN USO A UNIONE N.E.T.	31.12.2023	SÌ

Nel corso dell'annualità 2023, si è reso necessario garantire i seguenti interventi:

Sede dei Servizi Sociali di via Re Arduino 2 a Volpiano:

- nuova disposizione e sostituzione degli arredi in funzione delle nuove collocazioni degli operatori.

Nuova sede del Centro Famiglia in via Raffaello Sanzio n. 21 a Settimo Torinese (ex asilo "Aldo Moro"):

- sopralluogo congiunto con l'RSPP dell'Ente e gli operatori del Centro Famiglia, al fine di definire le problematiche in essere presso la sede, la gestione congiunta degli spazi e degli accessi degli operatori e utenti di tutti i servizi presenti;
- ridefinizione della destinazione d'uso dei locali e collocazione degli spazi di attività del Centro Famiglia (in collaborazione con l'RSPP dell'Ente e gli operatori);
- richiesta di adeguamenti e dei necessari interventi strutturali interni al Comune di Settimo Torinese (proprietario dei locali);
- sopralluogo congiunto con la ditta incaricata dell'esecuzione dei lavori e con la direzione lavori per la verifica della rispondenza delle richieste e definizione dei tempi di intervento e relativo trasloco arredi presenti;
- attività di trasloco degli arredi presenti e coordinamento degli interventi di pulizia straordinaria necessari a seguito dei lavori eseguiti (pulizia genere post cantiere e lucidatura pavimento);
- trasloco e disposizione degli arredi in funzione della nuova destinazione d'uso dei locali Centro Famiglia.

Comunità alloggio presso sede di via Amendola 13 a Settimo Torinese:

- installazione nuovi arredi per i locali adibiti a camere da letto;
- installazione nuovi arredi e elettrodomestici per i locali adibiti a cucina.

Sede dei Servizi Sociali di via Giannone 3 a Settimo Torinese:

- nuova disposizione e sostituzione degli arredi in funzione delle nuove collocazioni degli operatori.

Al fine della messa a disposizione e dell'acquisizione degli arredi e della strumentazione informatica necessari per le sedi interessate, nel corso del 2023 è stato garantito quanto segue:

Sede del Centro Famiglia e dei Servizi educativi per minorenni di via Raffaello Sanzio n. 21 a Settimo Torinese (ex asilo “Aldo Moro”):

- fornitura nuovi elettrodomestici per i locali adibiti a cucina.

Comunità alloggio presso sede di via Amendola 13 a Settimo Torinese:

- fornitura nuovi arredi per i locali adibiti a camere da letto e di nuovi arredi ed elettrodomestici per i locali adibiti a cucina.

Sede dei Servizi Sociali di via Re Arduino 2 a Volpiano:

- fornitura di arredi in funzione della nuova collocazione degli operatori.

Sede dei Servizi Sociali di via Giannone 3 a Settimo Torinese:

- fornitura di arredi in funzione della nuova collocazione degli operatori.

Sede dei Servizi Sociali e Servizi Amministrativi di via Roma 3 a Settimo Torinese:

- acquisizione di nuovi pc portatili per sostituzione e implementazione parco pc.

Nel mese di dicembre è stato sottoscritto il Contratto di concessione in comodato d'uso a titolo gratuito tra il Comune di Settimo Torinese e Unione N.E.T. di una porzione dell'edificio già adibito a Scuola dell'infanzia, denominato “Nino Costa” ed ubicato in Settimo Torinese, Via Tirreno n. 12 (Villaggio Olimpia).

SERVIZIO PERSONALE/SEGRETERIA

Dirigente: Dott. Stefano MAGGIO

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
SERVIZI DEL PERSONALE: ACQUISIZIONE NUOVA PROCEDURA PRESENZE	31.12.2023	SÌ

È stata avviata la fase di analisi e confronto tecnico-economico di n. 5 software per la gestione delle presenze, oggetto di demo e presentazioni on-site, e confermata la scelta della procedura informatica che, per completezza e modalità di utilizzo, è apparsa la più idonea e maggiormente rispondente alle necessità rilevate dal servizio del Personale dell'Unione.

È stata stilata la bozza di capitolato speciale e verificati gli aspetti tecnici per impostare l'affidamento. Con la collaborazione del Servizio Patrimonio-Informatica, tramite trattativa diretta sul MePA, è stata affidata alla Ditta PA Digitale S.p.A. la fornitura dei servizi in cloud della piattaforma software per la gestione delle presenze. Sono poi seguite le attività relative alla configurazione e formazione del personale del servizio del Personale.

Con il data breach avvenuto il giorno 8 dicembre 2023, che ha interessato Westpole S.p.A., fornitore di servizi cloud, certificati AgID livello C, a favore di PA Digitale S.p.A. è stata sospesa l'attività e si sono verificati rallentamenti. In particolare, deve essere riprogrammata la migrazione dei dati dall'attuale procedura e completata l'attività formativa, fasi che devono essere ancora riprogrammate nel nuovo anno. Si precisa che Westpole Spa ha subito un attacco ransomware che ha comportato una violazione dei dati personali che riguardavano i sistemi di PA Digitale S.p.A. ospitati sulle loro piattaforme di Roma e Milano.

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
SERVIZI PERSONALE E SEGRETERIA: RIORGANIZZAZIONE FUNZIONI E COMPETENZE	31.12.2023	SÌ

Il 2023 si è caratterizzato per l'intensa attività dell'ufficio Personale.

Diversi procedimenti di carattere non ordinario sono stati avviati e conclusi. Si citano principalmente:

- tra marzo e maggio avvio e conclusione di pubblico concorso per l'assunzione di Assistenti Sociali;
- dal 15.3 assunzione del Dirigente del SSA tramite utilizzo di graduatoria concesso dal Comune di Torino;
- nel periodo maggio/novembre ridefinizione del settore SUAP con la reinternalizzazione della funzione Commercio da parte dei Comuni di Borgaro e S. Mauro;
- adesione alla funzione SUAP, e cessione di capacità assunzionale e di trasferimenti finanziari stabili, oltre che dei tre comuni di Borgaro, S. Mauro e Settimo, anche da parte dei Comuni di S. Benigno e Volpiano, ed assunzione di funzionario tecnico.
- per consolidare la funzione è stato ridefinito l'organigramma ed è stato ridefinito il tetto di spesa di personale dell'Ente;
- nel mese di settembre assunzione di istruttore amministrativo per il consolidamento organizzativo dell'ufficio Tutele;
- sono stati approvati i Regolamenti afferenti alle progressioni verticali ordinarie ed in deroga, e ciò ha consentito il reinquadramento di n. 6 istruttori in area funzionari (n. 3 funzionari educatori professionali e n. 3 funzionari amministrativi) con decorrenza 1.1.2024.

Nei termini previsti dal contratto nazionale si è provveduto al reinquadramento dei dipendenti dell'Ente ed è stata approvata nel mese di luglio la parte normativa del contratto decentrato.

Inoltre sono state attivate le procedure per l'acquisizione della nuova procedura di gestione delle presenze (*cfr supra* obiettivo Servizi del Personale).

Per quanto riguarda gli obiettivi sopra delineati, gli stessi sono stati raggiunti attraverso l'accompagnamento della Responsabile dei Servizi, in quiescenza dall'1.1.2024.

È stata garantita al funzionario assunto a novembre 2022 e futuro responsabile dei due servizi la conoscenza generale dei relativi adempimenti.

Per quanto riguarda le funzioni tipiche dell'istruttore amministrativo come sopra delineate, giova evidenziare che l'operatrice assunta a tale scopo a novembre 2022 ha rassegnato le dimissioni con decorrenza 31.3.2023. Dunque si è proceduto all'utilizzo della graduatoria del Comune di Borgaro al fine di provvedere alla sua sostituzione.

Dal 15 maggio è stato assunto l'istruttore amministrativo. Grazie comunque ad un comando a tempo parziale 50% del tempo lavoro, prestato dall'operatrice dimissionaria, non vi sono state criticità nella gestione del Servizio del Personale.

Si sottolinea infine che il raggiungimento degli obiettivi nei tempi indicati è stato possibile grazie alle competenze, disponibilità ed interesse dimostrati sia dal funzionario assunto a novembre 2022 che tra l'altro ha predisposto i citati regolamenti afferenti le progressioni verticali e dall'istruttore assunto il 15 maggio, che si è "impadronito" delle conoscenze e delle procedure attribuite con celerità e precisione.

MISSIONE 12

SETTORE SOCIO-ASSISTENZIALE

Dirigente: Dott.ssa Barbara Fantino

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISSIONE 5 - LINEA 1.2 PERCORSI DI AUTONOMIA PER PERSONE CON DISABILITÀ	31.12.2023	SÌ

L'Unione N.E.T. ha stipulato tutte le Convenzioni con gli Enti del Terzo Settore individuati con determinazione n. 193 del 22/06/2022 per l'attuazione delle quattro linee di investimento finanziate.

In particolare in data 04 maggio 2023 (repertorio n. 75), è stata sottoscritta la Convenzione per la realizzazione della Sottocomponente 1 "Servizi sociali, disabilità e marginalità sociale" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che prevede progettualità per l'implementazione dell'investimento 1.2 - Percorsi di autonomia per persone con disabilità, con Il Margine cooperativa sociale s.c.s., con sede in via Eritrea n. 20 a Torino (P. IVA 02430520011).

In ragione delle diverse tempistiche che hanno caratterizzato le diverse linee di investimento in data 07.12.2024 con la determinazione n. 490 è stata formalizzata in un'unica presa d'atto la sottoscrizione di tutte le convezioni stipulate.

Il Tavolo di coprogettazione della Linea 1.2 ha lavorato sull'analisi dei bisogni, la definizione dei progetti individuali e l'avvio delle attività nei locali già disponibili in via Amendola a Settimo attraverso l'allestimento dei locali e l'attivazione degli interventi educativi.

AREA ACCOGLIENZA E SVILUPPO DI COMUNITÀ

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISSIONE 5 - LINEA 1.3.2 CENTRO SERVIZI E STAZIONE DI POSTA	31.12.2023	SÌ

Ad oggi i lavori di ristrutturazione dell'immobile non sono ancora stati avviati, a causa del ritardo con cui il Ministero ha trasmesso all'Unione N.E.T. le comunicazioni inerenti questa linea di finanziamento.

È stato comunque costituito un gruppo di lavoro composto da operatori Unione N.E.T. e cooperativa Valdocco per la pianificazione delle attività socio-educative anche in assenza dei locali.

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
ATTIVAZIONE PUNTO UNICO DI ACCESSO (PUOI)	31.12.2023	SÌ

Il progetto è stato avviato in via sperimentale presso il Poliambulatorio di via Leinì – Settimo - nell'aprile 2023 e su tutto il territorio nel novembre 2023, a causa delle difficoltà legate alle sedi (vedi ad es. spostamento del Centro Famiglia e quindi assenza di spazi per il nascente PUOI inclusione) e organizzative (concorso Assistenti Sociali, gare d'appalto per il Fondo Povertà e per il Servizio di Assistenza Domiciliare).

AREA MINORI E FAMIGLIE

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISSIONE 5C2 LINEA 1.1.4. - RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI SOCIALI E PREVENZIONE DEL FENOMENO DEL BURN OUT TRA GLI OPERATORI SOCIALI	31.12.2023	Sì

Il progetto del PNRR - Missione 5C2 Linea 1.1.4. - si è rivelato complesso ed articolato.

L'ente ha lavorato su più fronti. Si è confrontato con gli altri due enti gestori, costituitisi in ATS, per concordare e formalizzare le procedure legate all'attivazione dei percorsi di supervisione per gli operatori di ogni singolo ente.

In qualità di Ente capofila l'Unione N.E.T. ha collaborato con l'ente del terzo settore, individuato attraverso un bando di coprogettazione, referente per la gestione degli aspetti operativi e progettuali relativi ai percorsi formativi, compreso l'accreditamento degli assistenti sociali.

È stato caricato sulla piattaforma multi-fondo il progetto e caricato sulla piattaforma Regis i dati di monitoraggio progettuale.

Infine è stato avviato un confronto operativo e di monitoraggio del progetto con la Regione Piemonte ed il Governo, tramite la Fondazione Nazionale di Servizio Sociale.

Il confronto è utile per gestire e risolvere le aree migliorabili e/o condividere i punti di forza del progetto stesso.

Nel corso dell'anno è stata avviata la supervisione per gli assistenti sociali, prevedendo 10 incontri per ogni gruppo (due gruppi).

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA (PNRR) - MISSIONE 5C2 LINEA 1.1.1 - PROGETTO PIPPI	31.12.2023	SÌ

La progettazione nel 2023 è stata realizzata rispettando le scadenze e le attivazioni necessarie. Le aree di miglioramento si riferiscono al lavoro multiprofessionale. Nel corso del 2023 sono stati avviati i rapporti con le scuole per la composizione dell'equipe multiprofessionali e con i servizi specialistici. In particolare è ancora in corso l'individuazione di forme di collaborazione tra servizi per la difficoltà del servizio S.S. di Psicologia di far parte attivamente delle equipe stesse.

Il servizio sociale ha avviato tutte le procedure necessarie per adempiere alla realizzazione del progetto PIPPI in tutte le sue forme.

L'ente ha aderito alla fase BASE. Ha curato la parte burocratica (dalla coprogettazione, all'individuazione della risposta di terzo settore per avviare correttamente e entro i tempi la presa in carico dei primi 10 casi (30 in tre anni), individuando il Referente Territoriale, i due coach e partecipando alla formazione in presenza e da remoto (webinar) per apprendere il percorso Pippi. Il gruppo di operatori, che ha svolto la formazione, ha accompagnato le famiglie che hanno aderito alla progettualità.

UFFICIO TUTELE

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
RIORGANIZZAZIONE UFFICIO TUTELE	31.12.2023	SÌ

L'attività dell'ufficio si è regolarizzata nel corso dell'anno. Sono stati recuperati la maggior parte dei rendiconti arretrati dovuti al turn over dell'anno precedente. Si sono avviate collaborazioni con gli istituti bancari per rendere meno oneroso, in termini di tempo d'impiego, l'impegno del tutore/ADS.

La stabilizzazione del personale ha reso possibile il consolidamento ed ampliamento delle competenze specifiche proprie di ciascun ruolo.

È stato definito uno schema operativo volto all'individuazione di competenze e tempistiche per la presa in carico, attualmente in fase di sperimentazione.

MISSIONE 14

SVILUPPO ECONOMICO E COMPETITIVITA'

SETTORE SUAP / COMMERCIO

Dirigente: Dott. Stefano MAGGIO

TITOLO	SCADENZA	PERFORMANCE
GESTIONE DEL SERVIZIO SUAP NEI COMUNI DI BORGARO TORINESE, SAN BENIGNO CANAVESE, SAN MAURO TORINESE, SETTIMO TORINESE E VOLPIANO. GESTIONE DEL SERVIZIO DI CONSULENZA PER I COMUNI DI CINZANO, RIVALBA E SAN RAFFELE CIMENA. COLLABORAZIONE NELLA GESTIONE DEL DISTRETTO UNICO DEL COMMERCIO DEL COMUNE DEI SETTIMO T.SE. COLLABORAZIONE NELLA REVISIONE DEL REGOLAMENTO PER I DEHOR NEI COMUNI DI SAN MAURO E SETTIMO T.SE.	31.12.2023	Sì

Il Settore SUAP/Commercio nel 2023 è stato oggetto di una profonda riorganizzazione, dovuta sia ai congedi per pensionamento nei mesi di luglio e ottobre delle due figure responsabili, sia alla reinternalizzazione della funzione Commercio da parte dei Comuni di Borgaro (da ottobre) e San Mauro (dal 2024).

Da novembre il SUAP è gestito tramite personale dipendente dell'Unione, grazie all'acquisizione per trasferimento di un funzionario tecnico dal Comune di San Mauro (vedi *supra* Servizi del Personale).

È stata garantita la collaborazione con il Comune di Settimo T.se per la gestione del Distretto Unico del Commercio, che con determinazione n. 129 del 14/03/2023 ha approvato "bando per la concessione di contributi alle imprese commerciali e ristorative che operano sul territorio del distretto urbano del commercio di Settimo Torinese".

Il Servizio SUAP è stato garantito nei comuni aderenti mediante la gestione della piattaforma informatica e fornendo consulenza ad imprese e professionisti incaricati dalle stesse per l'espletamento delle pratiche. Sono state inoltre fornite consulenze agli uffici dei vari comuni aderenti in merito alla gestione delle pratiche.

È stato gestito inoltre il servizio di consulenza per i tre comuni collinari di Cinzano, Rivalba e San Raffaele Cimena, fornendo assistenza sia ai funzionari che gestiscono i vari SUAP ed uffici commercio, sia agli utenti interessati, per un numero complessivo di 60 consulenze effettuate.

Per quanto concerne la regolamentazione dei dehors, si segnala che è stata fornita consulenza al Comune di San Mauro per l'adozione di un nuovo regolamento (D.C.C. n. 55 del 3/4/2023), nonché al Comune di Settimo per la modifica del regolamento già esistente (D.C.C. n. 22 del 03.03.2023).

VALUTAZIONE

Le schede individuali predisposte come da metodologia esprimono la valutazione per ogni singolo fattore riguardante ciascun dipendente.

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 come risultanti dalle schede di valutazione di ogni singolo dipendente:

SERVIZI IN STAFF (SERVIZI GENERALI E AMMINISTRATIVO-FINANZIARI)

VALUTAZIONI IN CENTESIMI	DIRIGENTE	E.Q.	DIPENDENTI	TOTALE	%
DA 100 A 97	2 (*)	3 (**)	3	8	66.66%
DA 96,99 A 90		1 (***)	2	3	25%
DA 89,99 A 85					
DA 84,99 A 80					
DA 79,99 A 70					
DA 69,99 A 60			1	1	8,33%
Valut. Insuffic.					
TOTALE	2	4	6	12	100%

(*) n. 2 dirigenti in convenzione;

(**) n. 1 funzionario in assegnazione temporanea;

(***) n. 1 funzionario in assegnazione temporanea e in alta professionalità al 15%;

SETTORE S.U.A.P./COMMERCIO

VALUTAZIONI IN CENTESIMI	DIRIGENTE	E.Q.	DIPENDENTI	TOTALE	%
DA 100 A 97		2 (*)		2	33.33%
DA 96,99 A 90			4 (**)	4	66.66%
DA 89,99 A 85					
DA 84,99 A 80					
DA 79,99 A 70					
DA 69,99 A 60					
Valut. Insuff.					
TOTALE	0	2	4	6	100%

(*) in assegnazione temporanea 80%;

(**) n. 2 istruttori in assegnazione temporanea 80%;

SETTORE SOCIO-ASSISTENZIALE

VALUTAZIONI IN CENTESIMI	DIRIGENTE	E.Q.	DIPENDENTI	TOTALE	%
DA 100 A 97	1	2	16	19	65,52%
DA 96,99 A 90			7	7	24,13%
DA 89,99 A 85			1	1	3,45%
DA 84,99 A 80			1	1	3,45%
DA 79,99 A 70			1	1	3,45%
DA 69,99 A 60					
Valut. Insuff.					
TOTALE	1	2	26	29	100%

RIEPILOGO GENERALE (TUTTI I SETTORI IN PERCENTUALE)

VALUTAZIONI IN CENTESIMI	SERVIZI GENERALI E IN STAFF	S.U.A.P.	SOCIO-ASSISTENZIALE
DA 100 A 97	66.66%	33.33%	65,52%
DA 96,99 A 90	25%	66.66%	24,13%
DA 89,99 A 85			3,45%
DA 84,99 A 80			3,45%
DA 79,99 A 70			3,45%
DA 69,99 A 60	8,33%		
Valut. insufficiente			
TOTALE	100%	100%	100%

Anticorruzione e Trasparenza

Le iniziative assunte nel corso dell'anno 2023 in merito alla prevenzione dei fenomeni corruttivi possono essere così riassunte:

- nel corso dell'anno sono state effettuate due verifiche degli atti amministrativi relativi al 2° semestre 2022 e al 1° semestre 2023;
- con deliberazione G.U. n. 18 del 20.03.2023 è stata approvata la sottosezione del P.I.A.O. 2023-2025 – Rischi corruttivi e trasparenza.

Infine si ricorda che ad inizio anno 2017 è stato ottemperato a quanto previsto dalla normativa, provvedendo ad unificare le figure di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Responsabile della Trasparenza in capo al Segretario Generale.

Per quanto riguarda le attività riferite alla Trasparenza, sono state effettuate le pubblicazioni sulla base delle richieste pervenute dai Servizi interessati.

La verifica delle pubblicazioni è stata effettuata con attestazione dell'OIV sugli obblighi di pubblicazione relativamente al 2023.

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.