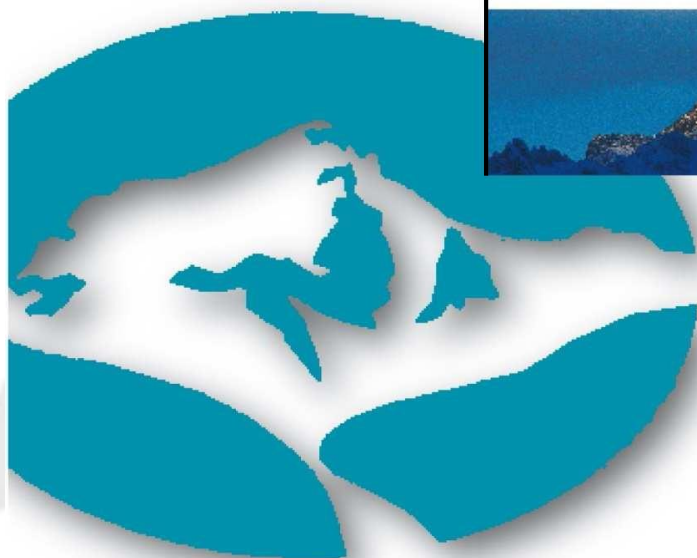


# PIANO DELLE PERFORMANCE

---

Unité des Communes valdôtaines  
Grand-Combin

Approvato con delibera di Giunta dei Sindaci  
n. 34 del 27 luglio 2020



RELAZIONE ANNUALE DELLA  
PERFORMANCE  
ANNO 2019

---

## Sommario

---

PREMESSA .....	3
PARTE PRIMA.....	5
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO .....	5
L'AMMINISTRAZIONE.....	8
ORGANIGRAMMA DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE A FINE 2019 .....	10
PARTECIPAZIONE IN SOCIETÀ E CONSORZI E ASSOCIAZIONE DI COMUNI.....	12
ATTIVITÀ DELLA GIUNTA DEI SINDACI .....	12
PERSONALE, ENTRATE E SPESA.....	12
PARTE PRIMA.....	17
ALBERO DELLA PERFORMANCE 2019-2021 .....	17
SEZIONE STRATEGICA 2019 .....	18
PIANO DELLE PERFORMANCE INTEGRATO CON GLI OBIETTIVI DI PEG.....	19
Obiettivo strategico 1. Riorganizzazione dei servizi in forma associata, determinazione del nuovo assetto organizzativo nel breve e medio termine .....	1
Obiettivo strategico 2 - Miglioramento dei flussi procedimentali e transizione verso una PA digitale.....	4
Obiettivo strategico 3 - Valutazione sulle modalità di fornitura dei servizi anche attraverso partenariato pubblico-privato.....	5
ANALISI PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZE (S.W.O.T.) .....	7
Obiettivo strategico 1. Riorganizzazione dei servizi in forma associata con Comuni, Unité nonché di esercizio associato in ambito regionale (CPEL, Regione) - Analisi SWOT preventiva .....	7
OBIETTIVO STRATEGICO 2. MIGLIORAMENTO DEI FLUSSI PROCEDIMENTALI E TRANSIZIONE VERSO UNA PA DIGITALE. Analisi SWOT preventiva .....	9
Obiettivo strategico 3. Valutazione sulle modalità di fornitura dei servizi anche attraverso partenariato pubblico-privato.....	10
OBIETTIVO STRATEGICO 5 Sviluppo locale. Programmazione e realizzazione di progetti finanziati da programmi europei o finanziamenti dello Stato.....	11
PARTE SECONDA .....	12
PARI OPPORTUNITÀ.....	12
BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	13
TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE .....	13
QUESTIONARI ALL'UTENZA (customer satisfaction).....	15
ASILO NIDO .....	15

# PREMESSA

---

Il **Piano delle Performance** è un documento di programmazione e comunicazione previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

La **Relazione** sulla performance 2019 è il documento consuntivo elaborato dall'Unité in chiusura dell'anno 2019 relativo al Piano delle Performance previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e che consiste in un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente.

A decorrere dall'anno 2017 il piano delle performance è diventato parte integrante del documento unico di programmazione (DUP) ed è stato approvato ad oggi con:

1. deliberazione della Giunta 57 del 07/11/2016: *SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2017/2019.*
2. deliberazione della Giunta 9 del 06/03/2017: *SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DELLA NOTA INTEGRATIVA AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2017/2019.*
3. deliberazione della Giunta 41 del 31/07/2017: *SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2018/2020.*
4. deliberazione della Giunta n. 62 del 18/12/2017: *"SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE BOZZA NOTA INTEGRATIVA AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2018/2020."* con la quale approvava la bozza della nota integrativa al documento unico di programmazione (DUP) per il triennio **2018-2020**.
5. deliberazione della Giunta n. 1 del 08/01/2018: *"SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE NOTA INTEGRATIVA AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2018/2020."*
6. deliberazione della Giunta n. 34 del 01/08/2018: *SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2019/2020.*
7. deliberazione della Giunta n. 59 del 17/12/2018: *SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DELLA NOTA DI AGGIORNAMENTO DEL DUP 2019-2020.*
8. deliberazione della Giunta n. 34 del 22/07/2019: *SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE E PIANO*

**DELLE PERFORMANCE 2020-2022.**

La relazione è quindi predisposta in attuazione di quanto previsto dall'articolo 35, comma 1, lettera b), della legge regionale 23 luglio 2010, n. 22 (*Nuova disciplina dell'organizzazione dell'Amministrazione regionale e degli enti del comparto unico della Valle d'Aosta. Abrogazione della legge regionale 23 ottobre 1995, n. 45, e di altre leggi in materia di personale*) ed è riferita alla programmazione dell'anno 2018 del triennio 2019-2021.

La relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Per il sistema di valutazione si fa riferimento al documento denominato "*Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale nella Regione Valle d'Aosta*", presentato con nota prot. n. 41329/UP del 27.12.2010 dal gruppo di lavoro costituito con deliberazione regionale n. 2801 del 15 ottobre 2010, recepito e poi modificato infine con deliberazione della Giunta dell'Unité n. 34, del 22/07/2019.

# PARTE PRIMA

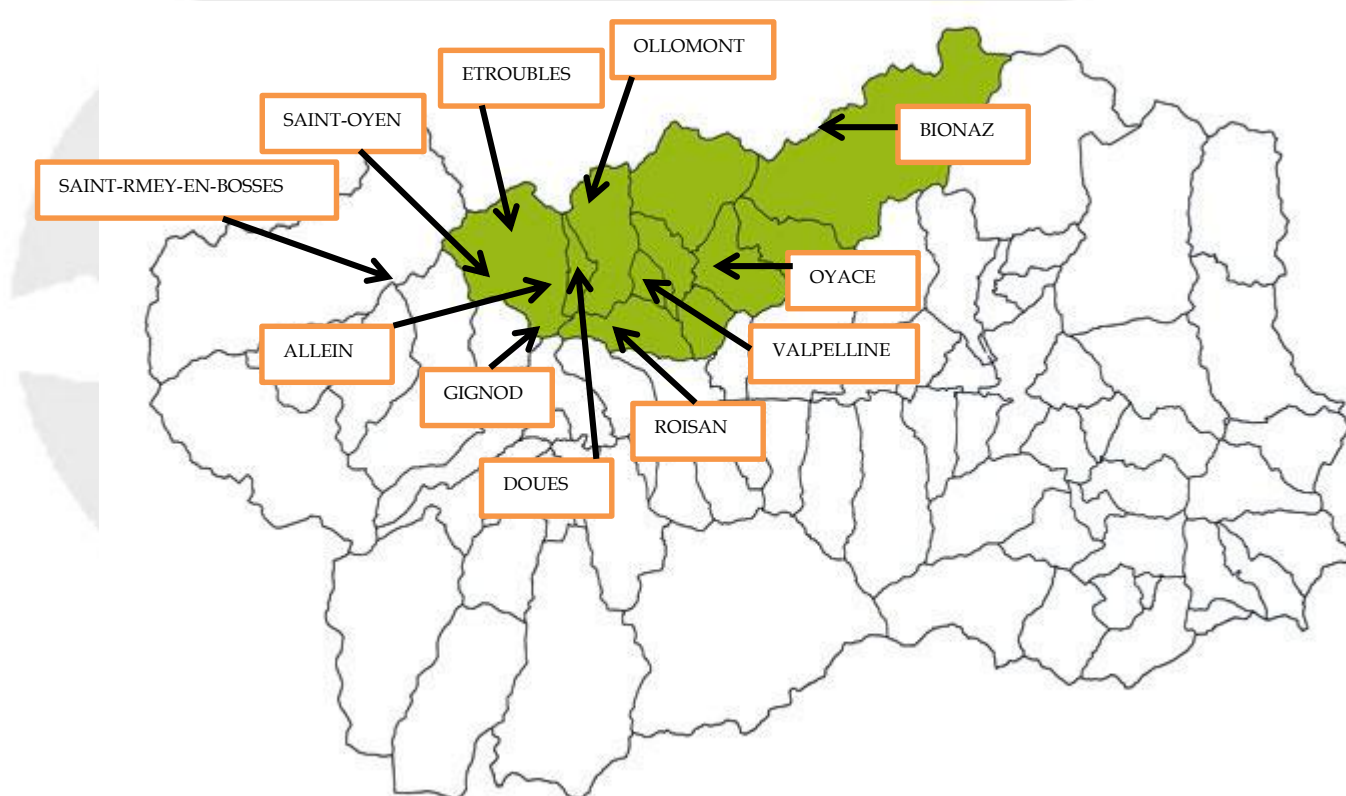
## IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

---

L'Unité des communes valdôtaines Grand-Combin è una delle otto Unité valdostane, ha una superficie di 434,91 kmq, con altitudine compresa tra circa 670 m slm e 1600 m slm per le località abitate durante tutto l'anno; in data 09/06/2015 è stata istituita l'Unité des communes valdôtaines Grand-Combin.

Costituiscono l'Unité i seguenti undici comuni:

- Comune di Allein , Comune di Bionaz, Comune di Doues , Comune di Etroubles, Comune di Gignod, Comune di Ollomont , Comune di Oyace , Comune di Roisan , Comune di Saint-Oyen , Comune di Saint-Rhémy-en-Bosses , Comune di Valpelline.



# UNITÉ DES COMMUNES VALDÔTAINES GRAND-COMBIN

**Tavola 2.1 - Bilancio demografico della popolazione residente per comune - Valle d'Aosta - 1° gennaio 2019**

COMUNI	Iscrizioni e cancellazioni anagrafiche nell'anno di riferimento						Popolazione residente al 31/12/2018		Famiglie		
	Per movimento naturale		Per trasferimento di residenza								
	Nati vivi	Morti	Iscritti		Cancellati		Totale	di cui maschi	Numero	numero medio di componenti per famiglia	
			Totale Iscritti	di cui da estero	Totale Cancellati	di cui per l'estero					
Allein	1	6	8	0	11	1	211	106	121	1.7	
Bionaz	3	0	2	0	15	0	225	118	123	1.8	
Doues	3	9	18	1	9	0	509	251	256	1.9	
Etroubles	6	4	17	3	15	1	493	255	242	2	
Gignod	12	15	101	6	88	2	1.737	870	781	2.2	
Ollomont	2	0	8	0	5	0	162	85	94	1.7	
Oyace	3	4	2	1	5	0	207	115	107	1.9	
Roisan	5	10	53	0	52	8	1.008	511	449	2.2	
Saint-Oyen	1	2	6	1	5	0	194	83	91	2	
Saint-Rhémy-en-Bosses	0	5	5	1	17	1	318	167	175	1.7	
Valpelline	5	12	23	6	43	5	598	320	298	2	
<b>tot</b>	<b>41</b>	<b>67</b>	<b>0</b>	<b>243</b>	<b>19</b>	<b>265</b>	<b>18</b>	<b>5.662</b>	<b>2.881</b>	<b>2.737</b>	<b>2</b>

Fonte: Istat - sito internet <http://demo.istat.it>

**Tavola 2.5 - Popolazione residente aggregata per Unités des Communes valdôtaines e Comune di Aosta per genere - Valori assoluti - Valle d'Aosta - Anni 2015 - 2018**

UNITÉS DES COMMUNES VALDÔTAINES* E COMUNE DI AOSTA	2015			2016			2017			2018		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Valdigne - Mont-Blanc	4.358	4.451	8.809	4.331	4.427	8.758	4.369	4.397	8.766	4.338	4.345	8.683
Grand-Paradis	7.798	7.873	15.671	7.765	7.836	15.601	7.759	7.780	15.539	7.735	7.760	15.495
Grand-Combin	2.935	2.861	5.796	2.907	2.834	5.741	2.902	2.808	5.710	2.881	2.781	5.662
Mont-Emilius	11.341	11.457	22.798	11.310	11.451	22.761	11.246	11.467	22.713	11.288	11.438	22.726
Mont-Cervin	8.283	8.446	16.729	8.274	8.415	16.689	8.142	8.214	16.356	8.069	8.174	16.243
Evançon	5.658	5.837	11.495	5.600	5.779	11.379	5.699	5.859	11.558	5.678	5.836	11.514
Mont-Rose	4.693	4.947	9.640	4.684	4.927	9.611	4.617	4.863	9.480	4.562	4.806	9.368
Walser	990	1.011	2.001	993	989	1.982	994	1.004	1.998	969	998	1.967
Comune di Aosta	16.054	18.336	34.390	16.112	18.249	34.361	15.967	18.115	34.082	15.903	18.105	34.008
<b>TOTALE</b>	<b>62.110</b>	<b>65.219</b>	<b>127.329</b>	<b>61.976</b>	<b>64.907</b>	<b>126.883</b>	<b>61.695</b>	<b>64.507</b>	<b>126.202</b>	<b>61.423</b>	<b>64.243</b>	<b>125.666</b>

Fonte: Presidenza della Regione - Segretario Generale della Regione

\*Istituite con Decreto n. 481 del 3/12/2014 del Presidente della Regione Autonoma Valle d'Aosta

NOTA: A decorrere dal 1° gennaio 2017 il Comune di Emarèse fa parte dell'UC Evançon e non più dell'UC Mont-Cervin; per gli anni 2015 e 2016, quindi, i dati sopra riportati relativi al Comune di Emarèse sono stati conteggiati nell'UC Mont-Cervin mentre a decorrere dall'anno 2017 nell'UC Evançon

L'anno 2019 si è concluso con la prosecuzione delle attività assegnate alla Unité e procedendo nel dare attuazione alla nuova disciplina regionale sull'esercizio associato di funzioni e servizi comunali (l.r. n. 6 del 5 agosto 2014), che ha visto nel corso del 2015 la soppressione delle *Comunità montane* e in loro sostituzione le *Unités des Communes valdôtaines*.

Nel corso del 2015 si era assistito ad un inevitabile rallentamento delle attività derivante dai tempi necessari all'insediamento dei nuovi organi e ricomposizione degli assetti organizzativi.

L'anno 2016 aveva rappresentato un passaggio in cui la riduzione di risorse finanziarie avevano condizionato in modo pesante la programmazione e realizzazione degli

obbiettivi.

L'anno 2017 ha conosciuto un ulteriore accrescimento del dibattito relativo alle risorse finanziarie per l'erogazione dei servizi con l'avvio di intese per l'aggregazione di altri servizi a livello di *Unité* (servizio rifiuti tra le 4 Unité dell'alta valle).

L'anno 2018 ha visto una situazione politica regionale in cui i cambiamenti di maggioranza e la riorganizzazione degli uffici regionali hanno determinato l'assenza di interlocutori sia politici che gestionali.

L'anno 2019 ha visto purtroppo il perdurare della incertezza degli assetti istituzionali che hanno determinato una gestione ordinaria delle funzioni in assenza di chiare direttive, si veda ad esempio nel campo dell'assistenza agli anziani.

Le *Unités* dipendono dai trasferimenti finanziari provenienti dai Comuni e dalla Regione in particolare per i servizi alla persona, con tempistiche di trasferimento che determinavano sofferenza di cassa.



# L'AMMINISTRAZIONE

Gli organi delle Unités sono il Presidente e la Giunta che è l'organo di indirizzo politico-amministrativo dell'Unité ed è composta dai Sindaci dei Comuni associati. La composizione dell'organo politico a fine 2019 risulta il seguente:

<b>UNITE' DES COMMUNES</b>	
<b>GIUNTA DEI SINDACI DA MAGGIO 2015</b>	<b>COMUNE</b>
<b>JOEL CRETON (PRESIDENTE)</b>	<b>OLLOMONT</b>
<b>MARCO CALCHERA</b>	<b>ETROUBLES</b>
<b>ARMANDO CHENTRE</b>	<b>BIONAZ</b>
<b>PIERGIORGIO COLLOMB</b>	<b>ALLEIN</b>
<b>GABRIEL DIEMOZ (VICE PRESIDENTE)</b>	<b>ROISAN</b>
<b>REMO DOMAINE</b>	<b>OYACE</b>
<b>GABRIELLA FARCOZ</b>	<b>GIGNOD</b>
<b>CORRADO JORDAN</b>	<b>SAINT-RHEMY-EN-BOSSSES</b>
<b>MAURIZIO LANIVI</b>	<b>VALPELLINE</b>
<b>FRANCO MANES</b>	<b>DOUES</b>
<b>NATALINO PROMENT</b>	<b>SAINT-OYEN</b>

L'Unité des communes valdôtaines Grand-Combin associa le funzioni e i servizi comunali , dei comuni di Allein, Bionaz, Doues, Etroubles, Gignod, Ollomont, Oyace, Roisan, Saint-Oyen, Saint Rhémy-en-Bosses e Valpelline ai sensi della l.r n. 6/2014 , nonché per quanto applicabili degli artt. 83, 84, 85 e 86 della Legge regionale 7 dicembre 1998, n. 54: "Sistema delle autonomie in Valle d'Aosta."

In particolare i seguenti servizi e funzioni comunali ai sensi delle l.r. 6/2014, vengono esercitati obbligatoriamente in forma associata attraverso l'Unité des communes valdôtaines Grand-Combin:

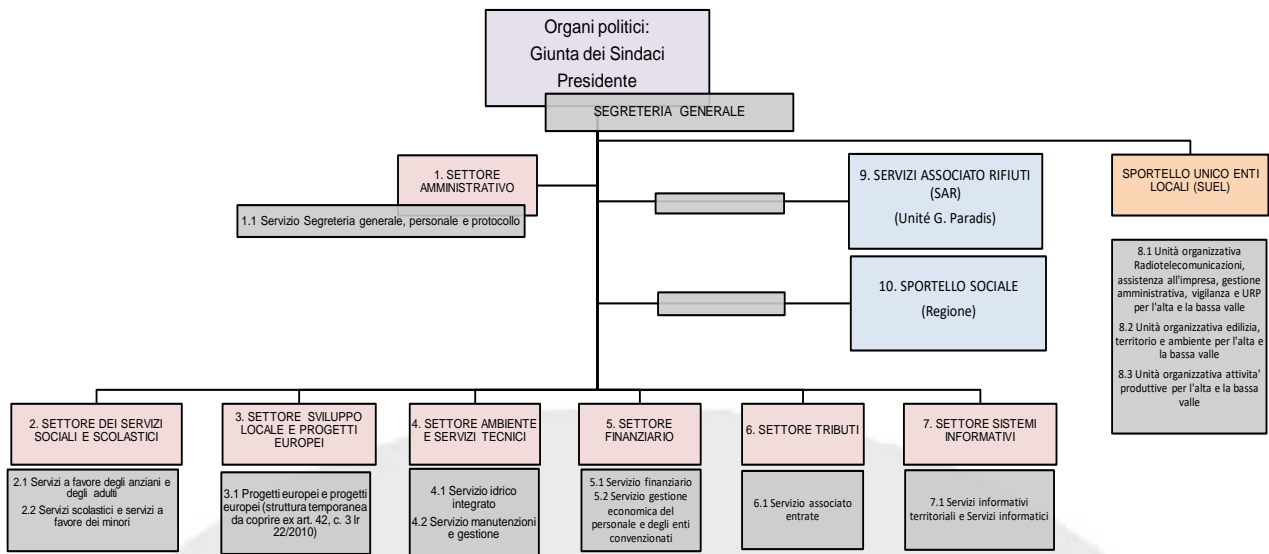
1. sportello unico degli enti locali (SUEL);
2. servizi alla persona, con particolare riguardo a:
  - a. assistenza domiciliare e microcomunità;
  - b. assistenza agli indigenti;
  - c. assistenza ai minori e agli adulti;
  - d. scuole medie e asili nido;



- e. soggiorni vacanze per anziani;
  - f. telesoccorso;
  - g. trasporto di anziani e inabili;
3. servizi connessi al ciclo dell'acqua;
  4. servizi connessi al ciclo dei rifiuti; la Regione individua le linee guida per la gestione di tale ciclo, esercitando un ruolo di coordinamento;
  5. servizio di accertamento e riscossione volontaria delle entrate tributarie.



ORGANIGRAMMA DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE A FINE 2019



Nel corso degli anni la situazione relativa alla dotazione organica è mutata diverse volte di cui si è dato atto con i seguenti provvedimenti, deliberazioni della Giunta dei Sindaci:

- n. 26, del 27 aprile 2016, con la quale è stato approvato il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2016-2018, sulla base dei fabbisogni espressi dai dirigenti, e sono state apportate modifiche alla dotazione organica dell'Ente;
- n. 64 del 12 dicembre 2016, con la quale è stato determinato il fabbisogno di personale per il triennio 2017-2019;
- n. 42 del 31 luglio 2017, con la quale è stato aggiornato piano di il fabbisogno di personale 2017-2019, e sono state da ultimo apportate modifiche alla dotazione organica dell'Ente.
- n. 65 del 18/12/2017: "Segreteria generale. approvazione piano dei fabbisogni di personale 2018-2020 e revisione della dotazione organica."
- n. 19 del 16/04/2018: "SEGRETERIA GENERALE. REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA."
- n. 36 del 24/09/2018: PERSONALE DIPENDENTE - DETERMINAZIONI IN MERITO AL COMANDO DELL'ARCH. REZZARO DANIELE, DIPENDENTE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO, CAT. D. l'Unité ha concesso il comando dal 01/10/2018 al 31/12/2019, a dipendente Daniele Rezzaro, dipendente a tempo pieno ed indeterminato, in qualità di funzionario qualifica D, 36 ore settimanali, già assegnato al Settore Ambiente e Servizi Tecnici, all'Unité des Communes valdôtaines Grand-Paradis per la costituzione dell'Ufficio unico associato per la gestione dei rifiuti nell'ambito della riorganizzazione dei subATO.
- n. 45 del 24/10/2018 SEGRETERIA GENERALE - MODIFICA DOCUMENTO GENERALE DI ANALISI DELLE FUNZIONI, ASSEGNAZIONI RESPONSABILITA' DI SPESA A INCARICATI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA SETTORE AMMINISTRATIVO E SETTORE TECNICO. L'Unité ha approvato le conseguenti modifiche al documento "ANALISI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLE FUNZIONI E DEI PROCEDIMENTI", approvato con

deliberazione della Giunta dei Sindaci n.26 del 27 aprile 2016, e modificato con deliberazioni della Giunta dei Sindaci n. 42 del 31 luglio 2017 e n. 65 del 18 dicembre 2017 prevedendo l'istituzione di una particolare posizione organizzativa supporto della attività del Dirigente.

- n. 59 DEL 17/12/2018: SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DELLA NOTA DI AGGIORNAMENTO DEL DUP 2019-2020, in particolare nella SEZIONE OPERATIVA (SEO) - 2019, All. 2 - A SeO "PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2017/2019";
- DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA 34 DEL 22/07/2019: SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE E PIANO DELLE PERFORMANCE 2020-2022.
- DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA 58 DEL 27/12/2019: SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DELLA NOTA DI AGGIORNAMENTO DEL DUP 2020-2022.

Con questi atti l'Unité ha completato il processo di convergenza in un unico documento dei vari documenti di programmazione:

- 1) **SEZIONE STRATEGICA (SES) 2015/2020**, con orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo con relativi allegati :
  - a. All. 1 - A SeS "PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE";
  - b. All. 1 - B SeS "STRUMENTI DI RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI".
- 2) **SEZIONE OPERATIVA (SEO) - 2019**, con orizzonte temporale di riferimento pari a quello del bilancio di previsione con relativi allegati:
  - a. All. 2 - A SeO "PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2017/2019";
  - b. All. 2 - B SeO "PROGRAMMA TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE 2017/2019 E PIANO BIENNALE SERVIZI/FORNITURE";
  - c. All. 2 - C SeO "PIANO DELLE ALIENAZIONI E VALORIZZAZIONI IMMOBILIARI";
  - d. All. 2 - D SeO "CONVENZIONE TRA I COMUNI DEL COMPRESORIO E L'UNITÉ DES COMMUNES VALDÔTAINES GRAND-COMBIN PER L'ESERCIZIO IN FORMA ASSOCIATA DELLE FUNZIONI E DEI SERVIZI COMUNALI PERIODO 2017 - 2020.".
  - e. All. 2 - E SeO "RICOGNIZIONE DELLE PARTECIPAZIONI".
  - f. All. 2 - F SeO "ANALISI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLE FUNZIONI E DEI PROCEDIMENTI".

## PARTECIPAZIONE IN SOCIETÀ E CONSORZI E ASSOCIAZIONE DI COMUNI

L'Unité des communes valdôtaines Grand-Combin con deliberazione della Giunta n. 2 del 25/01/2016: *Approvazione del piano di razionalizzazione delle società partecipate, ai sensi dell'articolo 1, commi 611 e seguenti, della legge 23 dicembre 2014, n. 190* ha deciso di dismettere la partecipazione nella soc. Pila spa mentre ha deciso il mantenimento delle sole seguenti partecipazioni in società esterne:

- CELVA Consorzio degli Enti Locali della Valle d'Aosta, che fornisce agli enti soci diversi servizi di supporto, tra i quali emerge l'organizzazione l'erogazione della formazione e di consulenza;
- Società IN.VA., società in house della Regione Autonoma Valle d'Aosta, del Comune di Aosta e dell'Azienda USL Valle d'Aosta e dal 2013 della maggior parte degli enti locali valdostani, che opera nel settore ICT (Information and Communication Technology), progetta e realizza sistemi informativi per i propri azionisti e dal 2014 svolge il ruolo di centrale unica di committenza per i soci.

Con deliberazione della giunta dei Sindaci n 46 del 02/10/2017 avente ad oggetto: "REVISIONE STRAORDINARIA DELLE PARTECIPAZIONI EX ART. 24, D.LGS 19 AGOSTO 2016 N.175, COME MODIFICATO DAL D.LGS 16 GIUGNO 2017, N.100. RICOGNIZIONE PARTECIPAZIONI POSSEDUTE - DETERMINAZIONI." l'Unité ha approvato la ricognizione di tutte le partecipazioni possedute, ai sensi dell'art. 24, comma 2 del d.lgs 175/2016, la quale costituisce aggiornamento del piano operativo di razionalizzazione adottato.

Con l'aggiornamento del DUP avvenuto con deliberazioni n. 59 del 17/12/2018 e n. 34 del 22/07/2019 è stato predisposto un apposito allegato al quale si rinvia per ulteriori approfondimenti: ALL. 2 - E SeO - RICOGNIZIONE DELLE PARTECIPAZIONI. Un ulteriore aggiornamento è contenuto nell'allegato al DUP.

## ATTIVITÀ DELLA GIUNTA DEI SINDACI

L'attività degli organi dell'Unité ha comportato l'adozione dei seguenti atti amministrativi:

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Delibere Giunta dei Sindaci</b>	85	87	79	46	50	62	52	68	67	62	64
<b>Determinazioni Dirigenti</b>	545	534	432	450	407	363	374	260	373	460	525

## PERSONALE, ENTRATE E SPESA

### PERSONALE

Il quadro riepilogativo del personale è indicato nelle tabelle che seguono, si tenga conto che il personale SUEL è condiviso anche per quanto riguarda i costi tra 73 Comuni della Regione (escluso Aosta) e non grava quindi interamente sui costi del personale dell'Unité.

<b>Segretario generale</b>	SETTORE AMMINISTRATIVO	arch. Fulvio Bovet	l'arch. Bovet Fulvio risulta assegnato per il 30% al Servizio associato SUEL e per il 70% all'Unité
	SETTORE DEI SERVIZI SOCIALI E SCOLASTICI		
	SETTORE SVILUPPO LOCALE E PROGETTI EUROPEI		
<b>Dirigente</b>	SETTORE AMBIENTE	arch. Fulvio Bovet	
	SETTORE SERVIZI TECNICI		
	SPORTELLINO UNICO ENTI LOCALI (SUEL)		
<b>Dirigente</b>	SETTORE FINANZIARIO	drssa Michela Catozzo	la drssa Michela Catozzo risulta assegnata al 60% all'Unité Grand-Combin e mediante convenzione al 40% presso il servizio associato tributi dell'Unité Mont Emilius
	SETTORE TRIBUTI		
	SETTORE SISTEMI INFORMATIVI		

**UNITE' - deliberazione della Giunta n. 59, del 17 dicembre 2019**

STRUTTURE	ORE	N. UNITA' ASSEGNATE	N. POSTI RICOPERTI	N. POSTI VACANTI
SERVIZI AMMINISTRATIVI E TECNICI	36	21	19	2
	25	1	1	0
	<b>TOTALE</b>	<b>22,00</b>	<b>20,00</b>	<b>2,00</b>
PIANTA ORGANICA STRUTTURE SOCIO ASSISTENZIALI	36	58	58	0
	27	1	1	0
	25,2	1	1	0
	30	1	0	1
	18	8	8	0
	<b>TOTALE</b>	<b>69,00</b>	<b>68,00</b>	<b>1,00</b>
PIANTA ORGANICA CUCINA CENTRALIZZATA	36	7	7	0
	30	1	0	1
	<b>TOTALE</b>	<b>8,00</b>	<b>7,00</b>	<b>1,00</b>
PIANTA ORGANICA SERVIZI AUSILIARI ASSEGNATI ALL'ISTITUZIONE SCOLASTICA.	36	5	3	2
	19	1	1	0
	18	1	1	0
	<b>TOTALE</b>	<b>7,00</b>	<b>5,00</b>	<b>2,00</b>
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	36	91	87,0	4,0
	30	2	0	2
	27	1	1	0
	25,2	1	1	0
	25	1	1	0
	19	1	1	0
	18	9	9	0
	<b>TOTALE</b>	<b>106,00</b>	<b>100,00</b>	<b>6,00</b>

SUEL - deliberazione della Giunta n. 59, del 17 dicembre 2019

SUEL - ORGANIGRAMMA FRONT-OFFICE						
SUEL PERSONALE FRONT OFFICE GRAND-COMBIN	C2	36	collaboratore - istruttore tecnico	1	1	0
	D	36	funzionario tecnico	1	0	1
	C2	18	collaboratore amministrativo	0,5	0,5	0
SUEL PERSONALE FRONT OFFICE GRAND PARADIS	C2	36	collaboratore amministrativo	1	1	0
	C2	18	collaboratore amministrativo	0,5	0,5	0
	C2	18	collaboratore amministrativo	0,5	0,5	0
SUEL PERSONALE FRONT OFFICE MONT-EMILIUS	C1	36	aiuto-collaboratore	1	1	0
	D	36	funzionario	1	1	0
SUEL PERSONALE FRONT OFFICE VALDIGNE-MONT-BLANC	D	18	funzionario tecnico	0,5	0,5	0
	C2	36	collaboratore amministrativo	1	1	0
totale				8	7	1

SUEL - BACK OFFICE						
SETTORI E ENTI		CATEG. E POSIZ.	ORE	DECLARATORIA	N. UNITA' ASSEGNATE	N. POSTI VACANTI
settore	ente					
Unità organizzativa Radiotelecomunicazioni, assistenza all'impresa, gestione amministrativa, vigilanza e URP per l'alta e la bassa valle	UNITE' GRAND-COMBIN	D	36	funzionario	1	0
	UNITE' GRAND-COMBIN	B2	36	operatore specializzato - archivista dattilografo, centralinista	1	0
	UNITE' GRAND-COMBIN	D	36	funzionario	1	0
	UNITE' GRAND-COMBIN	D	36	funzionario	1	1
	UNITE' GRAND-COMBIN	C2	36	collaboratore amministrativo	1	0
Unità organizzativa edilizia, territorio e ambiente per l'alta e la bassa valle	UNITE' GRAND-COMBIN	D	36	funzionario	1	0
	UNITE' GRAND-COMBIN	C2	36	collaboratore - istruttore tecnico	1	0
	UNITE' GRAND-COMBIN	C2	36	collaboratore - istruttore tecnico	1	0
	UNITE' GRAND-COMBIN	D	36	funzionario	1	0
Unità organizzativa attività produttive per l'alta e la bassa valle	UNITE' GRAND-COMBIN	D	36	funzionario	1	1
	UNITE' GRAND-COMBIN	D	36	funzionario	1	0
	UNITE' GRAND-COMBIN	C2	36	collaboratore amministrativo	1	0
	UNITE' GRAND-COMBIN	C2	36	collaboratore amministrativo	1	0
totale					13	2

SUEL	N. UNITA' ASSEGNATE	N. POSTI VACANTI
totale complessivo	21	3

## UNITÉ DES COMMUNES VALDÔTAINES GRAND-COMBIN

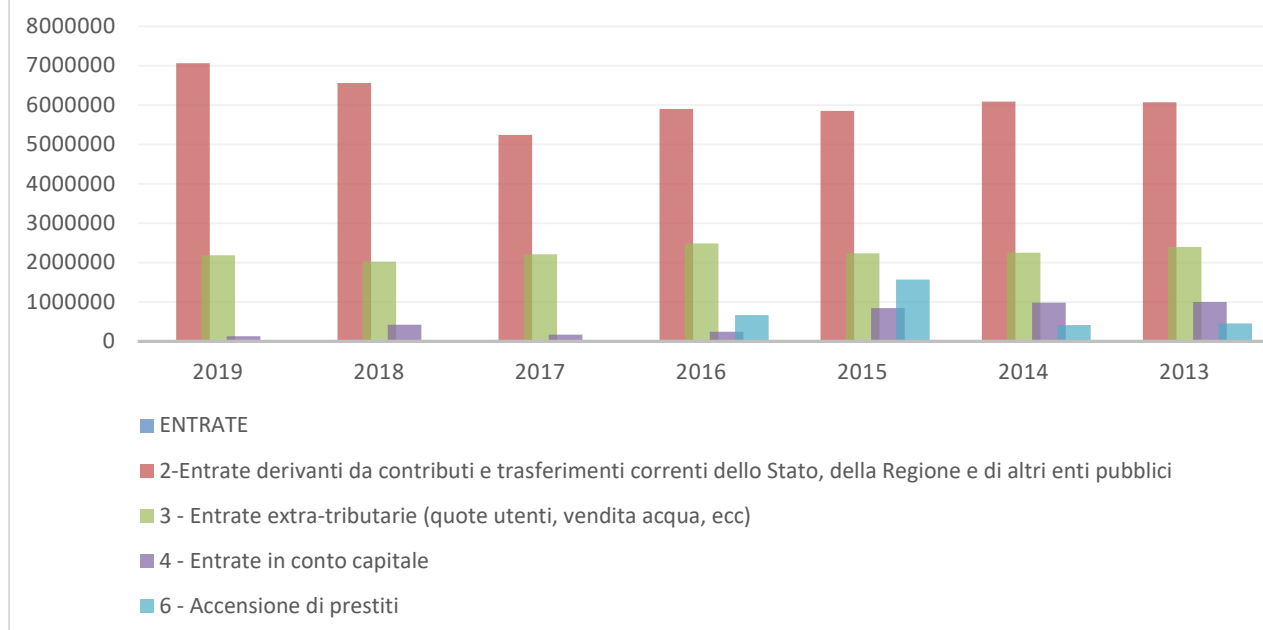
SPESA PERSONALE	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOTALE ONERI PER COMPETENZE STIPENDIALI	2.265.978,00 €	2.249.971,00 €	2.232.705,00 €	2.488.497,00 €	2.663.321,00 €	2.813.388,00 €
TOTALE ONERI PER INDENNITA' E COMPENSI ACCESSORI	653.303,00 €	649.492,00 €	607.903,00 €	638.369,00 €	760.106,00 €	668.546,00 €
ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE	27.012,00 €	28.445,00 €	28.291,00 €	26.466,00 €	30.113,00 €	31.460,00 €
EROGAZIONE BUONI PASTO	26.643,00 €	26.656,00 €	33.033,00 €	2.840,00 €	3.074,50 €	29.077,00 €
FORMAZIONE DEL PERSONALE	3.808,00 €	6.979,00 €	5.409,00 €	2.090,00 €	610,00 €	65,00 €
SOMME CORRIPOSTE AD AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE (INTERINALI)	7.097,00 €	2.251,00 €	993,00 €	2.874,00 €	1.561,17 €	2.493,00 €
COPERTURE ASSICURATIVE	3.956,00 €	3.565,00 €	3.947,00 €	18.453,00 €	18.453,00 €	37.207,00 €
CONTRATTI PER RESA SERVIZI/ADEMPIMENTI OBBLIGATORI PER LEGGE	14.934,00 €	19.419,00 €	7.260,00 €	31.281,00 €	16.138,90 €	19.359,00 €
ALTRE SPESE	3.348,00 €	995,00 €	8.927,00 €	39.602,00 €	38.298,08 €	12.917,00 €
RETRIBUZIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	175.850,00 €	133.200,00 €	167.823,00 €	114.874,00 €	131.799,00 €	58.327,00 €
INDENNITA' DI MISSIONE E TRASFERIMENTO	460,00 €	2.844,00 €	2.933,00 €	3.543,00 €	1.217,00 €	2.329,00 €
CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM. PER FONDI PREV. COMPLEMENTARE	10.104,00 €	10.974,00 €	11.329,00 €	12.955,00 €	14.203,00 €	14.877,00 €
CONTRIBUTI A CARICO DELL'AMM SU COMP. FISSE E ACCESSORIE	855.337,00 €	837.215,00 €	834.610,00 €	894.059,00 €	976.775,00 €	976.564,00 €
IRAP	92.153,00 €	92.569,00 €	92.018,00 €	115.718,00 €	125.494,00 €	125.733,00 €
ONERI PER CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE DI SOMMINISTRAZIONE (INTERINALI)	146.068,00 €	84.991,00 €	55.208,00 €	169.292,00 €	86.863,36 €	128.021,00 €
SOMME RIMBORSATE PER PERSONALE COMAND/FUORI RUOLO/INCONVENZIONE	- €	- €	- €	- €	48.814,31 €	70.793,00 €
RIMBORSI RICEVUTI DALLE AMMINISTRAZIONI PER SPESE DI PERSONALE	- 82.519,00 €	- 91.073,00 €	- 3.112,00 €	- 586.008,00 €	- 922.499,82 €	- 989.554,00 €
<b>TOTALE</b>	<b>4.203.532,00 €</b>	<b>4.058.493,00 €</b>	<b>4.089.277,00 €</b>	<b>3.974.905,00 €</b>	<b>3.994.341,50 €</b>	<b>4.001.602,00 €</b>

## ENTRATE

I dati macroeconomici del bilancio possono essere rappresentati come segue:

ENTRATE	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
2-Entrate derivanti da contributi e trasferimenti correnti dello Stato, della Regione e di altri enti pubblici	7.418.227,85	7.065.421,88	6.557.235,95	5.244.202,36	5.903.685,64	5.854.976,56	6.086.426,93	6.071.245,92
3 - Entrate extra-tributarie (quote utenti, vendita acqua, ecc)	2.568.820,77	2.181.120,95	2.023.344,93	2.209.269,91	2.485.952,98	2.232.951,52	2.250.385,89	2.397.799,35
4 - Entrate in conto capitale	218.171,15	125.794,03	422.714,97	165.886,59	237.096,28	843.949,24	983.607,01	997.587,49
6 - Accensione di prestiti	0,00	0	0	0,00	666.813,94	1.568.191,98	408.587,91	456.408,01
<b>TOTALE</b>	<b>10.207.238,77</b>	<b>9.372.336,86</b>	<b>9.003.295,85</b>	<b>7.619.358,86</b>	<b>9.293.548,84</b>	<b>10.500.069,30</b>	<b>9.729.007,74</b>	<b>9.923.040,77</b>

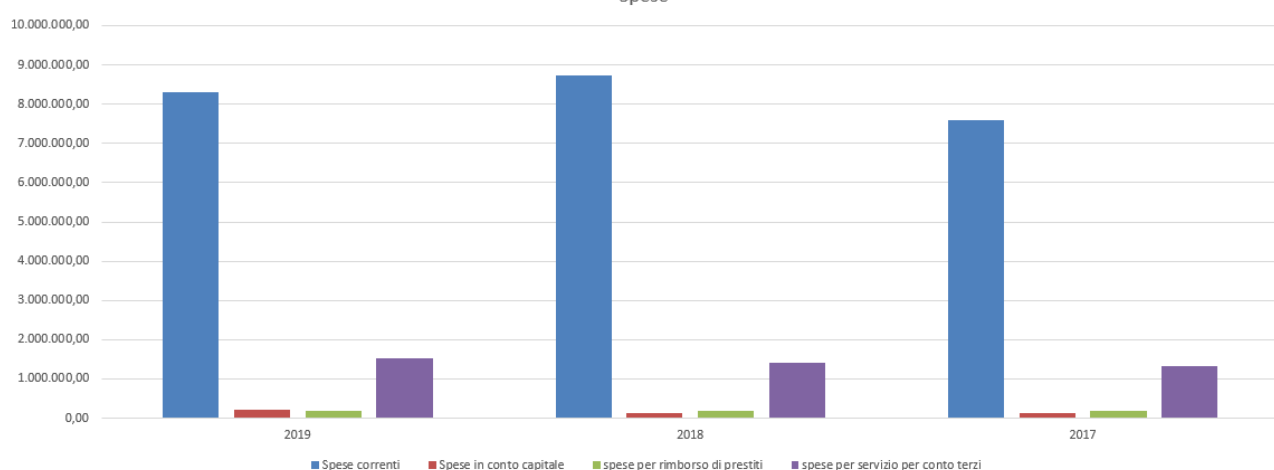
## ENTRATE



## SPESE

Impegni	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Spese correnti	9.103.340,86	8.304.440,64	8.728.409,59	7.587.565,87	7.468.649,70	7.671.013,88	7.706.858,90	8.211.509,23
Spese in conto capitale	632.383,16	226.421,51	118.134,00	143.796,96	256.003,67	1.013.910,06	1.076.924,42	1.060.987,35
spese per rimborso di prestiti	210.126,62	200.567,25	191.452,96	182.772,96	841.313,93	1.734.803,82	567.679,99	608.330,94
spese per servizio per conto terzi	1.519.333,73	1.521.706,86	1.406.505,99	1.316.553,98	1.415.019,03	1.402.590,42	1.017.626,30	1.106.776,32
<b>TOTALE</b>	<b>11.465.184,37</b>	<b>10.253.136,26</b>	<b>10.444.502,54</b>	<b>9.230.689,77</b>	<b>9.980.986,33</b>	<b>11.822.318,18</b>	<b>10.369.089,61</b>	<b>10.987.603,84</b>

### Spese



In considerazione del fatto che l'Unité è un ente creato per gestire e fornire servizi ai Comuni ed ai loro cittadini si può constatare l'elevata spesa di personale sul totale delle spese, infatti è proprio insito nella mission che essa non abbia un trasferimento di fondi per spese in conto capitale se non in misura strettamente necessaria a garantire i servizi a lei delegati.



# PARTE PRIMA

---

## ALBERO DELLA PERFORMANCE 2019-2021

Il piano delle performance 2019-20201 è stato approvato con:

1. deliberazione della Giunta n. 34 del 01/08/2018: "SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE NOTA DEL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2019/2021."
2. deliberazione della Giunta n. 59 DEL 17/12/2018: "SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DELLA NOTA DI AGGIORNAMENTO DEL DUP 2019-2020."

La relazione prende in considerazione la programmazione fatta nel 2018, attuata nel 2019 e rendicontata nel 2020, deve quindi essere letta come una ricostruzione di quanto avvenuto senza tenere conto di quello che è avvenuto all'inizio del 2020 con la pandemia Covid.

SEZIONE STRATEGICA 2019




RIMODULAZIONE OBIETTIVI 2019-2020				
2019-2020	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 1</b> Riorganizzazione dei servizi in forma associata con Comuni, Unité nonchè di esercizio associato in ambito regionale (CPEL, CELVA, Regione)</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 2</b> Miglioramento dei flussi procedurali e transizione verso una PA digitale</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 3</b> Valutazione sulle modalità di fornitura dei servizi anche attraverso partenariato pubblico-privato</p>	<p><b>OBIETTIVO STRATEGICO 5</b> Sviluppo locale. Programmazione e realizzazione di progetti finanziati da programmi europei o finanziamenti dello Stato.</p>
	<p><b>OBIETTIVO OPERATIVO 1.6</b> Servizi associati previsti dalla lr 6/2014: attuazione convenzione per servizio rifiuti.</p>	<p><b>OBIETTIVO OPERATIVO 2.3</b> Implementazione con la Regione del sistema di conservazione digitale degli archivi</p>	<p><b>OBIETTIVO OPERATIVO 3.4</b> Monitoraggio dei servizi gestiti tramite PPP, eventuale individuazione di ulteriori ambiti in cui promuovere il partenariato</p>	<p><b>OBIETTIVO OPERATIVO 5.1</b> Attuazione dei progetti cofinanziati dai programmi IT-CH e IT-FR</p>
	<p><b>OBIETTIVO OPERATIVO 1.4</b> Revisione del Piano di subATO relativo al Servizio Idrico Integrato</p>	<p><b>OBIETTIVO OPERATIVO 2.4</b> Implementazione con la Regione del sistema di pagamenti elettronici "Pago PA"</p>		
	<p><b>OBIETTIVO OPERATIVO 1.7</b> Valutazione e riorganizzazione dei servizi associati in tema di servizi socio-assistenziali rivolti agli anziani</p>			
	<p><b>OBIETTIVO OPERATIVO 1.8 :</b> eventuale riorganizzazione dei servizi rivolti al personale e alla riscossione coattiva.</p>			

**PIANO DELLE PERFORMANCE INTEGRATO CON GLI OBIETTIVI DI PEG**

La Giunta ha definito gli obiettivi gestionali con le seguenti deliberazioni:

- Con deliberazione della Giunta n. 10, del 28 gennaio 2019: “*SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE PER L'ANNO 2019 (PEG)*”, la Giunta ha approvato gli obiettivi esecutivi rappresentati in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere:
  - la puntuale programmazione operativa;
  - l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
  - la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.
  
- Con la deliberazione della Giunta Comunitaria n. 26 del 10.06.2019 “Settore finanziario: Variazione al bilancio di previsione triennio 2019-2021 D.U.P. e Piano esecutivo di gestione con applicazione di avanzo di amministrazione vincolato e libero” la Giunta ha assegnato nuove risorse ai responsabili di spesa.
  
- Con deliberazione della Giunta n. 45, del 14 ottobre 2019: “Segreteria generale - *MONITORAGGIO E ADEGUAMENTO PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE ESERCIZIO 2019.*” la Giunta ha approvato la rimodulazione del Piano esecutivo di gestione per l'esercizio 2019.

La valutazione del grado di raggiungimento della performance di unità organizzativa viene effettuata in sede di processo di valutazione, sulla base delle risultanze PEG consuntivo, attribuendo i seguenti punteggi:

Obiettivo non <b>raggiunto</b>	0 punti	
Obiettivo parzialmente raggiunto	da 1 a 90 punti	
Obiettivo raggiunto	da 91 a 100 punti	

Per obiettivi raggiunti parzialmente e/o con scostamenti temporali sarà adottato un punteggio intermedio tra 1 e 90 motivando l'attribuzione proporzionale in relazione al grado di raggiungimento dello stesso.

Nel caso di obiettivo non raggiunto per ragioni indipendenti dalla volontà del personale e/o dell'ente si adotterà il criterio: non valutabile e l'obiettivo non verrà preso in considerazione nella valutazione.

## Obiettivo strategico 1. Riorganizzazione dei servizi in forma associata, determinazione del nuovo assetto organizzativo nel breve e medio termine


Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	monitotaggio 30/09/2019	valutazione finale	punteggio	
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso				
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Bovet Fulvio				
MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Programma 7 Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	OBIETTIVO OPERATIVO 1.7 Valutazione e riorganizzazione dei servizi associati in tema di servizi socio-assistenziali rivolti agli anziani	Amministratori dipendenti cittadini	Il servizio anziani dovrà determinare il nuovo assetto interno in relazione all'eventuale esternalizzazione della micro di Roisan o alla riorganizzazione del servizio in forma associata	2019-2020	Avviare confronto con altre Unité in particolare Mont Emilius estendendo la valutazione anche alla Grand Paradis e Valdigne MB	Relazione alla Giunta	30-set-19	invio Relazione con lett. prot. 4394 del 02/07/2019	obiettivo raggiunto - invio Relazione con lett. prot. 4394 del 02/07/2019	100	😊









Deliberazione della Giunta Comunitaria n. 26 del 10.06.2019 "Settore finanziario: Variazione al bilancio di previsione triennio 2019-2021 D.U.P. e Piano esecutivo di gestione con applicazione di avanzo di amministrazione vincolato e libero" ha assegnato nuove risorse ai responsabili di spesa.

Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	monitotaggio 30/09/2019	valutazione finale	punteggio	
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso				
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Massa Marcella				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 2 - Segreteria generale	Obiettivo DG 26/2017	Dipendenti amministratori cittadini	Archivio cartaceo	31/12/2019	Affidamento appalto	Determina di aggiudicazione	31-dic-19	attività in corso	Relazione prot. n. 681 del 30.01.2020. Affidamento eseguito e anche per il SUEL	95	😊
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Barbara Barmette Micael Verthuy				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 5 - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	Obiettivo DG 26/2018	Istituzione scolastica	Ricognizione inventario	31/12/2019	Ricognizione inventario	Determina di aggiudicazione	31-dic-19	Attività in corso. E' stata compilata tutta la documentazione richiesta dalla ditta per poter effettuare l'offerta in data 27.09.2019. Si attende risposta sollecitata il 04.10.2019	Determina n. 364 del 29.10.2019	90	😊



Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	monitotaggio 30/09/2019	valutazione finale	punteggio	
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso				
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Tango Edoardo				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 6 Ufficio tecnico	Obiettivo DG 26/2019	Istituzione scolastica	Installazione allarme antintrusione presso l'Istituzione scolastica	31/12/2019	Installazione allarme antintrusione presso l'Istituzione scolastica	Attestazione regolare esecuzione	avvio esecuzione 31/12/2019	Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Rimane da fare impegno (entro 2019) e avvio esecuzione.	30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	😊
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Tango Edoardo				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 6 Ufficio tecnico	Obiettivo DG 26/2020	Utenti - dipendenti	Interventi sul complesso comunitario	31/12/2019	Installazione lampade di emergenza	Attestazione regolare fornitura	avvio esecuzione 31/12/2020	Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Rimane da fare impegno (entro 2019) e avvio esecuzione.	30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	😊
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Tango Edoardo				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 6 Ufficio tecnico	Obiettivo DG 26/2021	Utenti - dipendenti	Interventi sul complesso comunitario	31/12/2019	Messa in sicurezza dei corpi illuminanti	Attestazione regolare esecuzione	avvio esecuzione 31/12/2021	Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Rimane da fare impegno (entro 2019) e avvio esecuzione.	30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	😊
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Tango Edoardo				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 6 Ufficio tecnico	Obiettivo DG 26/2022	Utenti - dipendenti	Interventi sul complesso comunitario	31/12/2019	Acquisto gruppo di continuità	Attestazione regolare fornitura	31-dic-19		30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	😊
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Tango Edoardo				
MISSIONE 4 Servizi istituzionali, generali e di gestione	PROGRAMMA 1 - Istruzione prescolastica	Obiettivo DG 26/2018	Asilo nido	Interventi sul complesso comunitario	31/12/2019	Pendinatura dei locali adibiti ad asilo nido	Attestazione regolare esecuzione	31-dic-19		30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	😊

UNITÈ DES COMMUNES VALDÔTAINES GRAND-COMBIN

Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	monitaggio 30/09/2019	valutazione finale	punteggio	
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso				
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Geronutti Alessia				
MISSIONE 4 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 2 - Altri organi di istruzione non universitaria	Obiettivo DG 26/2019	Scuola media	Interventi sul complesso comunitario	31/12/2019	Acquisto n. 50 banchi e tende oscuranti destinati alla scuola media	Attestazione regolare fornitura	31-dic-19		Fornitura eseguita nei tempi previsti come da relazione prot. 553 del 27-01-2020	91	

Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	monitaggio 30/09/2019	valutazione finale	punteggio	
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso				
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Tango Edoardo				
MISSIONE 6 Politiche giovanili sport e tempo libero	Programma 1 Sport e tempo libero	Obiettivo DG 26/2019	Istituzione scolastica cittadini associazione sportive	Interventi presso la palestra del complesso comunitario	31/12/2019	Valutazione di riparazione o completa sostituzione fari illuminanti palestra; Fornitura vetri antisfondamento palestra	Attestazione regolare fornitura	31-dic-19		30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	
MISSIONE 6 Politiche giovanili sport e tempo libero	Programma 1 Sport e tempo libero	Obiettivo DG 26/2020	Istituzione scolastica cittadini associazione sportive	Interventi presso il campo sportivo di Rhins di Roisan	31/12/2019	Manutenzione straordinaria e ripristino del campo di bocce e centrale termica	Attestazione regolare esecuzione	31-dic-19		Obiettivo concluso. Impegnato e liquidato contributo straordinario a fronte fatture da ASD	91	
MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famigliari	PROGRAMMA 3 - Interventi per ghi anziani	Obiettivo DG 26/2019	cittadini, utenti Micro	Interventi presso le micro comunità del comprensorio	31/12/2019	Creazione di camera insonorizzata presso la micro comunità di Roisan	Attestazione regolare esecuzione	31-dic-19		30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	
MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famigliari	PROGRAMMA 3 - Interventi per ghi anziani	Obiettivo DG 26/2019	cittadini, utenti Micro	Interventi presso le micro comunità del comprensorio	31/12/2019	Sistemazione della perdita presente sul tetto della micro comunità di Chez-Roncoz	Attestazione regolare esecuzione	31-dic-19		30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	
MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famigliari	PROGRAMMA 3 - Interventi per ghi anziani	Obiettivo DG 26/2019	cittadini, utenti Micro	Interventi presso le micro comunità del comprensorio	31/12/2019	Impermeabilizzazione terrazzo ingresso microcomunità di Chez Roncoz	Attestazione regolare esecuzione	31-dic-19		30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	
MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famigliari	PROGRAMMA 3 - Interventi per ghi anziani	Obiettivo DG 26/2019	cittadini, utenti Micro	Interventi presso le micro comunità del comprensorio	31/12/2019	Creazione "visione diretta" dalla cucina alla zona soggiorno della microcomunità di Roisan per vigilanza sugli utenti	Attestazione regolare esecuzione	31-dic-19		30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	
MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famigliari	PROGRAMMA 3 - Interventi per ghi anziani	Obiettivo DG 26/2019	cittadini, utenti Micro	Interventi presso le micro comunità del comprensorio	31/12/2019	Installazione sistema di allarme e impianti antincendio presso la micro comunità di Roisan	Attestazione regolare esecuzione	31-dic-19		30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	
MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famigliari	PROGRAMMA 3 - Interventi per ghi anziani	Obiettivo DG 26/2020	cittadini, utenti Micro	Interventi presso le micro comunità del comprensorio	01/01/2020	Manutenzione per spostamenti frigo cucina	Attestazione regolare esecuzione	31-dic-19		30/09/2020 Attività in corso, redatto CME e inserito in contratto PPP in variante. Impegno con determina 493 del 20/12/2020 e avvio	90	

UNITÉ DES COMMUNES VALDÔTAINES GRAND-COMBIN

Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	monitaggio 30/09/2019	valutazione finale	punteggio	
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso				
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Geronutti Alessia				
MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famigliari	PROGRAMMA 3 - Interventi per gli anziani	Obiettivo DG 26/2019	cittadini, utenti Micro	Interventi presso le micro comunità del comprensorio	31/12/2019	Fornitura ed installazione di cella frigorifera ed armadio frigo presso la cucinacentralizzata e la Micro di Roisan	Attestazione regolare fornitura	31-dic-19		L'installazione delle forniture avverrà nei primi mesi dell'anno 2020 in quanto al protrarsi delle fasi di aggiudicazione si è sommata l'assenza nell'UT del responsabile dei lavori destinato ad altro ente. Il nuovo responsabile UT è operativo dal 2 gennaio 2020. Relazione prot. n. 552 del 27.01.2020	80	
Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	monitaggio 30/09/2019	valutazione finale	punteggio	
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso				
						Bovet Fulvio	Joël Creton	Barbara Barmette Micael Verthuy				
MISSIONE 18 - Relazioni con le altre autonomie territoriali	PROGRAMMA 1 - Relazioni finanziarie con le altre autonomie territoriali	Obiettivo DG 26/2019	Comuni	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI COMUNI	31/12/2019	CONTRIBUTI AGLI INVESTIMENTI COMUNI	Attestazione trasferimento risorse	31-dic-19		Determina n. 248 del 17.07.2019	100	



**Obiettivo strategico 2 - Miglioramento dei flussi procedurali e transizione verso una PA digitale**

Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	monitotaggio 30/09/2019	valutazione finale	punteggio	
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso				
						Catozzo Michela	Joël Creton	Catozzo Michela				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 1 Organi istituzionali 	OBIETTIVO OPERATIVO 2.3 Proteggere nel tempo gli archivi digitali prodotti dalle pubbliche amministrazioni, impedendone il danneggiamento, la perdita o la distruzione e garantendo l'autenticità	Amministratori, dipendenti, cittadini	Stimolare avviamento polo regionale per la conservazione. In alternativa dare indirizzi agli uffici per la scelta di eventuale altro operatore.	2019-2020	Sensibilizzare il CELVA a promuovere l'avvio delle procedure per la conservazione dei dati in forma associata	Delibera di indirizzo ed attivazione procedure di conservazione in attesa dell'esercizio associato	30-giu-19		Relazione prot. n. 4751 del 24.07.2019	90	
						Catozzo Michela	Joël Creton	Serenelli Luca				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 1 Organi istituzionali 	OBIETTIVO OPERATIVO 2.4 Implementazione con la Regione del sistema di pagamenti elettronici "Pago PA"	Amministratori, cittadini	Sceita dei servizi da attivare e pianificazione delle tempistiche di realizzazione.	2019-2020	L'obiettivo è avviare i primi servizi di pagamento nel circuito PagoPA	Delibera di indirizzo ed individuazione dei servizi di pagamento da attivare	30-set-19		Relazione prot. n. 668 del 30.01.2020	90	
						Catozzo Michela	Joël Creton	Serenelli Luca				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 8 -Statistica e sistemi informativi 	OBIETTIVO OPERATIVO 2.3 Proteggere nel tempo gli archivi digitali prodotti dalle pubbliche amministrazioni, impedendone il danneggiamento, la perdita o la distruzione e garantendo l'autenticità	Amministratori, dipendenti, cittadini	Sulla base di quanto stabilito dagli organi istituzionali avviare il sistema di conservazione digitale degli archivi	2019-2020	Garantire la conservazione dei seguenti documenti: fatture, delibere e determine e decreti, registro del protocollo e protocollo generale	Attestazione avvio procedure conservazione tramite test e report di avvenuta conservazione	30-dic-19		Relazione prot. n. 667 del 30.01.2020	100	
						Catozzo Michela	Joël Creton	Serenelli Luca				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 8 -Statistica e sistemi informativi 	OBIETTIVO OPERATIVO 2.4 Implementazione con la Regione del sistema di pagamenti elettronici "Pago PA"	Amministratori, cittadini	Sperimentare su entrate diverse il nodo regionale dei pagamenti	2019-2020	Attivare l'Unitè nel sistema PagoPa	Attivare i servizio sul portale Agid e sul Portale regionale dei pagamenti	30.12.2019		Relazione prot. n. 673 del 30.01.2020	100	

**Deliberazione della Giunta Comunitaria n. 26 del 10.06.2019 "Settore finanziario: Variazione al bilancio di previsione triennio 2019-2021 D.U.P. e Piano esecutivo di gestione con applicazione di avanzo di amministrazione vincolato e libero" ha assegnato nuove risorse ai responsabili di spesa.**

Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	monitotaggio 30/09/2019	valutazione finale	punteggio
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso			
						Catozzo Michela	Joël Creton	Luca Serenelli			
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 8 -Statistica e sistemi informativi 	Obiettivo DG 26/2019	Istituzione scolastica	Installazione VOIP presso l'Istituzione scolastica	2019	Installazione VOIP presso l'Istituzione scolastica	collaudo impianto	31-dic-19		Relazione prot. n.669 del 30.01.2020	100

**Obiettivo strategico 3 - Valutazione sulle modalità di fornitura dei servizi anche attraverso partenariato pubblico-privato**

Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	monitoraggio 30-09-2019	valutazione finale 31-1-2019	valutazione su 100	
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso				
						Bovet Fulvio	Joël Creton	tutti i funzionari di livello D delle aree interessate				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 1 Organismi istituzionali 	OBIETTIVO OPERATIVO 3.4 Monitoraggio dei servizi gestiti tramite PPP, eventuale individuazione di ulteriori ambiti in cui promuovere il partenariato	Amministratori, dipendenti, cittadini	L'Unité intende svolgere delle valutazioni sull'efficacia dei servizi svolti in PPP per determinare il livello di soddisfazione ed efficienza degli stessi.	2019-2020	Per la fine della legislatura si intende tracciare una valutazione complessiva dei diversi servizi affidati in concessione ai privati in particolare asilo nido, piscina, Les Portes du CSB, centro inerti, complesso sportivo di Rhins.	Relazione (prima bozza)	31/12/2019 prima bozza 30/04/2020 versione definitiva	Bozza Relazione per il 31-12-2019 Obiettivo modificato. Si ritiene sulla concessione asilo nido. Les Portes hanno subito un incendio, e per gli altri l'ing. Tango che era il RUP sarà in aspettativa fino a fine legislatura.	La relazione su asilo nido illustra bene i risultati raggiunti con il PPP e le criticità. Relazione prot. n. 555 del 27.01.2020	91	
MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Programma 1 Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido 	OBIETTIVO OPERATIVO 3.4 Monitoraggio dei servizi gestiti tramite PPP, eventuale individuazione di ulteriori ambiti in cui promuovere il partenariato	Amministratori, cittadini	Gli uffici dovranno verificare la concessione di servizi per la gestione dell'asilo ed attuare le eventuali decisioni dell'organo politico.	2019-2020	Nel corso del 2019 dovrà essere realizzato il progetto finanziato dalla Regione per la continuità scolastica	Relazione finale sull'esito delle attività previste dal progetto	31-dic-19	Attività in corso. Il progetto è stato approvato dall'amministrazione regionale con lettera ns prot. n. 2664, del 17.04.2019; dal 1° maggio è stato avviato il progetto e in data 08.07.2019 è pervenuta la prima relazione periodica maggio/giugno 2019 da parte della cooperativa La Libellula	Dalle relazione si evince che il progetto è stato realizzato come previsto. Relazione prot. n. 54 del 27.01.2020	91	



OBIETTIVO STRATEGICO 5 - Sviluppo locale. Programmazione e realizzazione di progetti finanziati da programmi europei o finanziamenti dello Stato.

Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	valutazione finale	punteggio		
						obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso				
						Bovet Fulvio	Joël Creton Armando Chentre, Gabriel Diémoz, e Marco Calchera	Ghidinelli Mara				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 1 Organi istituzionali 	OBIETTIVO OPERATIVO 5.1 Attuazione dei progetti cofinanziati dai programmi IT-CH e IT-FR	Amministratori	L'Unité ha l'opportunità di valutare l'accesso agli ulteriori bandi emanati dalle Autorità nell'ambito della programmazione dei fondi EU, ed al contempo di realizzare quelli già finanziati	2019-2021	L'ufficio competente ha avviato presso i <i>contact point</i> dei diversi programmi transnazionali alcune tematiche di interesse: SUEL, acque rifiuti e sociale, qualora alcuni progetti siano alla ricerca di partner potrebbero pervenire richieste di partenariato	Richieste di partenariato e relativa deliberazione della Giunta di partecipazione o rinuncia	Eventuale avvio di progetti di partenariati entro 31-12-2019	Relazione prot. n. 675 del 30.01.2020 Delibera Giunta dei Sindaci 51 del 11/12/2020. La relazione descrive le attività svolte poi confluite nella decisione della Giunta dei Sindaci.	91		
						Michela Catozzo	Joël Creton Armando Chentre, Gabriel Diémoz, e Marco Calchera	Barmette Barbara				
MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 3 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato 	OBIETTIVO OPERATIVO 5.1 Attuazione dei progetti cofinanziati dai programmi IT-CH e IT-FR	Amministratori, dipendenti, cittadini	L'area competente dovrà prevedere opportuni procedimenti per garantire i flussi delle risorse economiche in sinergia con il settore competente in progetti di sviluppo locale o altri settori coinvolti	2019-2021	Alcuni progetti approvati (PITER e Mimonve) necessiteranno di una gestione finanziaria specifica	Gestire le entrate delle risorse stanziare, assegnare ai partner le rispettive quote e provvedere alla rendicontazione entro 31-12-2019 e fino al termine della programmazione. Rendicontazione spese e pagamenti	31-dic-19	Relazione prot. n. 778 del 04.02.2020	91		
						Bovet Fulvio	Joël Creton Armando Chentre, Gabriel Diémoz, e Marco Calchera	Ghidinelli Mara				
MISSIONE 7 Turismo	Programma 1 Sviluppo e valorizzazione del turismo 	OBIETTIVO OPERATIVO 5.1 Attuazione dei progetti cofinanziati dai programmi IT-CH e IT-FR	Amministratori, cittadini	L'area competente dovrà prevedere opportuni procedimenti per garantire l'attuazione dei progetti in sinergia con il settore competente in gestione economica, finanziaria o altri settori coinvolti.	2019-2021	Alcuni progetti approvati (PITER e Mimonve) necessiteranno di una gestione finanziaria specifica	Gestire le entrate delle risorse stanziare, assegnare ai partner le rispettive quote e provvedere alla rendicontazione entro 31-12-2019 e fino al termine della programmazione. Rendicontazione spese e pagamenti	31-dic-19	Relazione prot. n. 675 del 30.01.2020. Nella relazione sono riportati nei diversi capitoli le attività di gestione delle risorse finanziarie assegnate.	91		

**ANALISI PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZE (S.W.O.T.)**

L'analisi SWOT consente di ragionare rispetto all'obiettivo che si vuole raggiungere tenendo simultaneamente conto delle variabili sia interne che esterne. Le variabili interne sono quelle che fanno parte del sistema e sulle quali è possibile intervenire; quelle esterne invece, non dipendendo dall'organizzazione, possono solo essere tenute sotto controllo, in modo di sfruttare i fattori positivi e limitare i fattori che invece rischiano di compromettere il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La SWOT Analysis si costruisce tramite una matrice divisa in quattro campi nei quali si hanno:

- i punti di forza (Strengths),
- i punti di debolezza (Weaknesses),
- le opportunità (Opportunities)
- le minacce (Threats)

L'unità è individuata dalla lr 6/2014 quale ambito territoriale ottimale per l'esercizio delle funzioni e dei servizi comunali (art. 2) in tal senso la sua mission è definita dai servizi a lei assegnati al fine di pervenire alla razionalizzazione organizzativa e ad una rigorosa programmazione dei fabbisogni, assicurando progressivi risparmi sulla spesa per il personale (art. 15).

Relativamente agli obiettivi strategici previsti per attuare quanto previsto dalla lr. 6/2014 si possono verificare a consuntivo i punti di forza, di debolezza oppure le opportunità o le minacce previsti nel DUP 2019.

**Obiettivo strategico 1. Riorganizzazione dei servizi in forma associata con Comuni, Unité nonchè di esercizio associato in ambito regionale (CPEL, Regione) - Analisi SWOT preventiva**

OBIETTIVO STRATEGICO 1		ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
		Punti di forza	Punti di debolezza
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITA'	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il personale dell'ente mostra interesse per una organizzazione di vasta scala che consenta una maggiore specializzazione.</li> <li>• Le disposizioni legislative prevedono procedure per l'attivazione di forme di cooperazione tra enti locali.</li> <li>• La creazione di servizi associati consentirebbe di realizzare economie di scala.</li> <li>• L'utilizzo di software condivisi agevola la programmazione, rendicontazione, lo scambio di informazione.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I contratti di lavoro non sono adeguati per regolare la mobilità e gli istituti di cooperazione. (es. FUA). Il personale non è disponibile alla mobilità tra sedi.</li> <li>• Da più parti si invoca una modifica legislativa che mette in dubbio lo scenario prefigurato dalle norme vigenti.</li> <li>• Per raggiungere effettivamente economie di scala è necessaria una riorganizzazione generale degli enti (Bilancio unico)</li> <li>• Gli adempimenti burocratici assorbono gran parte del tempo lavoro.</li> </ul>
	MINACCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mancata definizione di cronoprogrammi legati spesso alle legislature o programmi di governo nazionali, regionali o locali che non coincidono.</li> <li>• Riduzione delle risorse a disposizione sia di personale che economiche da dedicare alla progettazione e realizzazione delle riforme.</li> <li>• Mancanza di direttive da parte delle Autorità preposte (ATO)</li> <li>• Mancata percezione del ruolo dei servizi associati quale supporto alle politiche locali.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avviare le riforme senza una convinta adesione del personale e dell'organo politico.</li> <li>• Programmare riduzioni di spesa in assenza di una riorganizzazione effettiva.</li> <li>• Duplicazione delle funzioni per salvaguardare un localismo che non apporta valori aggiunti ai servizi per i cittadini o le imprese.</li> <li>• Determinare competizione tra uffici invece di favorire cooperazione e collaborazione.</li> </ul>
<b>Fattori di successo</b>			
<p>La creazione di servizi associati che migliorano la vita lavorativa e la professionalità dei dipendenti può comportare una maggiore efficienza anche per i cittadini, oltrechè garantire un'effettiva riduzione dei costi complessivi in rapporto ai servizi forniti.</p> <p>La riorganizzazione è necessaria anche per ridurre i costi di attività oggi duplicate ed esercitate a più livelli senza una reale giustificazione di sussidiarietà.</p> <p>Aumentare la disponibilità di professionalità dei lavoratori laddove e nel momento in cui è necessario aumentando la flessibilità (servizi sociali).</p> <p>La concertazione a tutti i livelli che determini scenari certi risulta un elemento fondamentale per pervenire ai risultati attesi.</p>			

**Analisi risultati di performance 2019**

Nel corso del 2019 si confermano le analisi SWOT effettuate in sede preventiva. Relativamente ai servizi associati si osserva un certo rallentamento nella realizzazione dei medesimi dovuti:

- alla instabilità politica che ha conosciuto la Regione ed al turn over dei referenti amministrativi dovuti alla riorganizzazione delle strutture regionali di riferimento e al pensionamento di numerosi dirigenti che hanno inciso in particolare sui servizi associati relativi ai concorsi pubblici, ai servizi socio-assistenziali;
- alla mancanza di direttive dalla Autorità d'ambito relativamente al servizio idrico;

- al mancato avvio della riorganizzazione dello Sportello unico.
- al mancato completamento della struttura del SAR dovuta anche all'assenza del dirigente in seguito al mancato avvio del concorso.

Tale situazione ha indotto la Giunta dell'Unité a rivedere parzialmente gli obiettivi in sede di monitoraggio effettuato nel mese di ottobre 2019. Alla luce dei nuovi obiettivi stabiliti pertanto alla fine dell'anno si può dire che il tasso di conseguimento del programma politico si attesta su valori soddisfacenti.

Questo approccio dinamico è una conferma della capacità delle strutture amministrative di adeguarsi alle situazioni ed ai nuovi scenari e di mantenere quindi buoni livelli delle prestazioni erogate ai cittadini, mettendo a buon frutto le risorse disponibili e cogliendo le nuove opportunità, facendo leva per questo su sinergie lavorative ed economie di scala e valorizzando esperienze e competenze acquisite dal personale.

In particolare nel 2019 l'Unité è intervenuta in modo importante ed in collaborazione con l'Istituzione scolastica sui servizi scolastici e sui servizi anziani realizzando interventi di adeguamento alla normativa e di miglioramento strutturale in attesa che si definiscano i nuovi modelli organizzativi previsti dalla lr 6/2014.



**OBIETTIVO STRATEGICO 2. MIGLIORAMENTO DEI FLUSSI PROCEDIMENTALI E TRANSIZIONE VERSO UNA PA DIGITALE. Analisi SWOT preventiva**

OBIETTIVO STRATEGICO 2		ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
		Punti di forza	Punti di debolezza
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITA'	<ul style="list-style-type: none"> <li>diffusione dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, allo scopo di favorire l'innovazione e la crescita economica del comprensorio</li> <li>Maggiore qualità nei servizi erogati</li> <li>razionalizzazione della spesa informatica della pubblica Amministrazione</li> <li>adozione delle Linee guida contenenti regole, standard e guide tecniche, nonché di indirizzo, vigilanza e controllo sull'attuazione e sul rispetto delle norme del CAD;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La tecnologia, per poter essere gestita correttamente e in sicurezza, comporta maggiori competenze delle risorse umane. Necessario quindi dedicare risorse economiche e tempo nella formazione del personale.</li> <li>Diffusione della conoscenza informatica sull'utenza finale</li> </ul>
	MINACCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il coinvolgimento di più enti per la realizzazione dei servizi digitali (conservazione e pagamenti on line) crea maggiori complessità con minori efficienze</li> <li>Mancata individuazione delle responsabilità di attivazione dei progetti</li> <li>Mancato rispetto delle tempistiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumento del digital divide ovvero del divario tra chi ha accesso effettivo alle tecnologie dell'informazione e chi ne è escluso.</li> <li>Sostituzione del lavoro umano con tecnologie spaventa il personale e gli utenti.</li> </ul>
<b>Fattori di successo</b>			
<p>I processi di digitalizzazione della Pubblica Amministrazione hanno un ruolo essenziale nel processo di Riforma PA. Ma questi processi dovranno essere supportati in ogni fase da cambiamenti organizzativi e culturali. Disciplinare le modalità di erogazione dei servizi ai cittadini, in modo da assicurare la piena accessibilità on line alle informazioni personali e ai documenti in possesso delle amministrazioni pubbliche, ai pagamenti nei confronti delle amministrazioni, nonché all'erogazione dei servizi da parte delle amministrazioni stesse è la chiave di successo.</p>			

**Analisi risultati di performance 2019**

Le tematiche dell'amministrazione digitale sono di grande attualità. Il percorso di digitalizzazione è iniziato 20 anni fa ed è andato a rilento da un lato per il digital-divide dall'altro lato per una serie di resistenze: resistenze interne di chi non voleva accelerare sul digitale ma conservare il proprio modus operandi analogico, resistenze esterne ovvero da cittadini/utenti che non avevano una grande propensione ai servizi digitali. Siamo nel mezzo della transizione digitale ovvero non più analogica ma non ancora digitale.

Nel 2019 ci siamo concentrati su due aspetti:

1. la conservazione
2. pagamento tramite la piattaforma PagoPA

Questo non solo per soddisfare gli obblighi di digitalizzazione della PA ma anche per fare in modo di dare valore giuridico probatorio degli atti digitali.

Il lavoro si è sviluppato su 3 livelli:

1. Tecnologico - predisposizione di hardware e software per poter implementare i due servizi (conservazione e PagoPA)
2. Giuridico amministrativo - predisponendo regole e procedure per regolare lo svolgimento delle attività di conservazione e stipulando le apposite convenzioni con Regione per il servizio PagoPA
3. Organizzativo - reingegnerizzando i processi interni.

Questi 3 livelli fanno capire che questa attività è stata svolta non da una sola persona ma grazie ad un lavoro multidisciplinare in collaborazione con le altre figure tra cui il responsabile della gestione documentale, prevenzione della corruzione e trasparenza..

**Obiettivo strategico 3. Valutazione sulle modalità di fornitura dei servizi anche attraverso partenariato pubblico-privato.**

OBIETTIVO STRATEGICO 3		ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
		Punti di forza	Punti di debolezza
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentare la professionalità in campo con l'apporto di specialisti e tecnici dal privato con crescita professionale anche del personale interno.</li> <li>• Aumentare le disponibilità di risorse finanziarie con distribuzione su più anni degli investimenti.</li> <li>• Coinvolgimento dell'operatore privato negli obiettivi e nei risultati.</li> <li>• Condivisione con il partner privato o attribuzione dei rischi all'esterno dell'ente.</li> <li>• Semplificare la gestione interna con ruolo di vigilanza sui servizi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rischio che il mondo privato non sia ancora pronto a far fronte ai rischi di gestione.</li> <li>• Partner privati in associazione senza una <i>vision</i> di medio o lungo termine della propria collaborazione.</li> <li>• Perdita di professionalità interna nella gestione diretta di servizi.</li> <li>• Rapporti non regolati in modo sufficientemente preciso e quindi perdita di indirizzo sulla politica di gestione dei servizi.</li> </ul>
	MINACCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assenza di operatori in grado di offrire garanzie sul medio-lungo periodo.</li> <li>• Eventuali modifiche normative che comportino la revisione delle convenzioni.</li> <li>• Assenza di finanziatori per gli investimenti.</li> <li>• Poca esperienza degli operatori del territorio o poca conoscenza della situazione locale per gli operatori di fuori.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eccessiva competizione sull'offerta con conseguente riduzione della qualità dei servizi.</li> <li>• Contenziosi ripetuti nel caso di soggetti inadempienti con rischio di sospensione dei servizi stessi.</li> <li>• Perdita di personale specializzato a favore di altre realtà locali (sociale).</li> <li>• Esubero di personale interno con insorgenza di conflitti sociali o sindacali.</li> </ul>
<p><b>Fattori di successo</b></p> <p>La partecipazione del partner privato può costituire una valida alternativa per il reperimento di risorse finanziarie e capacità tecniche e professionalità non presenti nella PA. L'esigenza di ricorso al partenariato deve tenere conto dei rischi connessi alcuni dei quali si sono già manifestati nelle prime esperienze. La crescita di questo tipo di affidamento e gestione dei servizi sul territorio può far crescere sia il mondo imprenditoriale che l'amministrazione ma ha bisogno di regole chiare e semplici. L'apporto che l'ANAC ha dato recentemente alla materia ha apportato maggiori chiarimenti ma ancora molto rimane da fare sulle garanzie finanziarie degli operatori, in tal senso è necessaria una azione di sensibilizzazione locale per garantire il successo delle operazioni.</p>			

**Analisi risultati di performance 2019**

L'unità ha avviato diverse collaborazioni con il settore privato per assicurare un contributo tecnico e professionale oltre che economico nella organizzazione ed erogazione dei servizi. La verifica effettuata, in particolare sui servizi all'infanzia, ha confermato un ottimo riscontro delle famiglie sul servizio offerto e la realizzazione di progetti specifici. La soddisfazione media espressa dai genitori si è confermata nel suo complesso molto alta (4,90/5,00), indice di un più che buon gradimento delle famiglie che hanno apprezzato sia la grande flessibilità e accoglienza del servizio, che il costante impegno di tutto il personale a mantenere una comunicazione chiara e trasparente.

Nel 2019, per l'aspettativa del funzionario dell'ufficio tecnico, la Giunta ha rivisto alcuni obiettivi tenendo anche conto che la struttura denominata Les Portes du Grand Saint Bernard affidata in concessione è stata distrutta da un incendio.

**OBIETTIVO STRATEGICO 5 Sviluppo locale. Programmazione e realizzazione di progetti finanziati da programmi europei o finanziamenti dello Stato.**

OBIETTIVO STRATEGICO 5 Sviluppo locale. Programmazione e realizzazione di progetti finanziati da programmi europei o finanziamenti dello		ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
		Punti di forza	Punti di debolezza
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITA'	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'Unité può contare su un partenariato internazionale (FR e CH) ormai consolidato dopo diverse programmazioni.</li> <li>L'Unité si avvale di un funzionario dedicato che ha maturato esperienza nel settore.</li> <li>Le risorse assegnate dalla Autorità di gestione dei progetti impongono una vision aperta ed internazionale delle idee di sviluppo locale valorizzando le risorse esistenti.</li> <li>L'Unité ha l'opportunità di creare sinergia con altre Unité valdostane migliorando le strategie globali territoriali.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le tempistiche di attuazione dei progetti sono sempre molto ristrette e ciò può determinare problematiche attuative.</li> <li>Non sempre i partner o delegatari sono precisi nei propri adempimenti o dispongono di personale dedicato e ciò comporta un onere aggiuntivo per gli uffici.</li> <li>Le disposizioni normative tra Italia, Francia e Svizzera sono a volte molto diverse creando disallineamenti nell'esecuzione delle attività.</li> <li>Le attività sui progetti europei hanno bisogno di perennizzazione che è a volte difficile assicurare senza una unità organizzativa stabile.</li> </ul>
	MINACCE	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assenza della Regione, ad esclusione degli uffici per gli affari europei, sulle tematiche oggetto dei progetti.</li> <li>Necessità di frequenti spostamenti per lo sviluppo dei progetti in assenza di reti e modalità di videoconferenza affidabili.</li> <li>Rischio di non poter garantire la sostenibilità sul medio lungo periodo delle azioni avviate.</li> <li>Poco interesse e coinvolgimento da parte degli operatori privati.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rischio di contenzioso sull'attuazione dei progetti visti i numerosi interlocutori.</li> <li>Rigidità delle procedure di utilizzo degli investimenti realizzati nel medio periodo.</li> <li>Creazione di attività di comunicazione (siti web) duplicate in ogni progetto e poi difficilmente mantenibili.</li> <li>Turn over del personale dedicato.</li> </ul>
<p><b>Fattori di successo</b></p> <p>I Fattori di successo sono evidenziati tra le opportunità e punti di forza. In tal senso l'organo politico è chiamato ad uno sforzo di programmazione condivisa che deve superare il confine dei propri enti e dell'Unité e pervenire ad una vision complessiva del territorio regionale e dell'Espace Mont Blanc.</p> <p>L'incontro con realtà oltre confine può assicurare una massa critica tale da attrarre investimenti e generare ricadute importanti sui territori coinvolti e favorire dunque lo sviluppo di imprese e servizi.</p>			

**Analisi risultati di performance 2019**

Nel corso del 2019 si confermano le analisi svolte ed i risultati previsti sono stati raggiunti. In particolare per evitare criticità evidenziate nell'analisi dei punti di debolezza si è provveduto ad una pianificazione delle attività e monitoraggio delle attività dei partner e una comunicazione periodica all'organo politico.

Analisi dei risultati

## PARTE SECONDA

### PARI OPPORTUNITÀ

In ottemperanza alla vigente normativa, l'Unité con deliberazione della Giunta dei sindaci n. 44 DEL 22/08/2016: "SEGRETERIA GENERALE. APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2016/2018 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 198, DEL 11 APRILE 2006, E DELL'ART. 66 DELLA LEGGE REGIONALE N. 22 DEL 23 LUGLIO 2010 E S.M.I.", ha approvato il Piano di Azioni Positive 2016/2018

Con deliberazione 18, del 15 aprile 2019: "SERVIZI GENERALI - APPROVAZIONE DEL PIANO DI AZIONI POSITIVE 2016/2018 IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA', AI SENSI DELL'ART. 48 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 198, DEL 11 APRILE 2006, E DELL'ART. 66 DELLA LEGGE REGIONALE N. 22 DEL 23 LUGLIO 2010 E S.M.I." la Giunta ha approvato il nuovo Piano di Azioni Positive per il triennio 2019/2021 in materia di pari opportunità e di incaricare il CUG di:

- dare attuazione al Piano congiuntamente alle strutture regionali individuate e con il supporto della struttura regionale competente in materia di pari opportunità per il personale regionale,
- di elaborarne eventuali revisioni e aggiornamenti, anche in relazione al ruolo che esso svolge di coinvolgimento e coordinamento nei confronti degli enti del comparto,
- di gestire la comunicazione sull'avanzamento del Piano nei confronti dei portatori di interesse, nonché di relazionare periodicamente alla Giunta dei Sindaci, sentiti i responsabili delle strutture dirigenziali individuate.

Il Piano di Azioni Positive è un documento obbligatorio, ai sensi dell'articolo 48 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per tutte le pubbliche amministrazioni al fine di rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne; il mancato rispetto dell'obbligo è sanzionato, in base all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con l'impossibilità di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, per le Amministrazioni che non vi provvedono.

A livello regionale la L.R. 23 dicembre 2009, n. 53 "Disposizioni in materia di consulta regionale per le pari opportunità e di consigliere/a regionale di parità", prevede all'articolo 3 che gli enti del comparto unico regionale e l'Azienda regionale sanitaria USL, adottino piani di azioni positive per rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono un pieno inserimento delle donne nell'attività lavorativa e una loro concreta partecipazione ad occasioni di avanzamento professionale.

L'articolo 4 della stessa legge assegna ai comitati per le pari opportunità, ove costituiti, la predisposizione dei piani e agli organi di vertice degli enti la loro approvazione. La legge individua quali principali obiettivi dei piani i seguenti:

- 1) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali sono insufficientemente rappresentate e favorire il riequilibrio della presenza femminile, in particolare nelle attività e nei livelli di più elevata responsabilità;
- 2) valorizzare, nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, l'utilizzo di istituti finalizzati alla conciliazione dei tempi di lavoro con i tempi della famiglia;
- 3) promuovere azioni di informazione e formazione finalizzate alla diffusione di una cultura favorevole alla nascita di nuovi comportamenti organizzativi che valorizzino le differenze di cui donne e uomini sono portatori;
- 4) facilitare il reinserimento delle lavoratrici madri a seguito del godimento dei congedi per maternità;
- 5) superare gli stereotipi di genere e adottare modalità organizzative che rispettino le donne e gli uomini.

La legge 4 novembre 2010, n. 183 è intervenuta ulteriormente in tema di parità, ampliando i compiti delle pubbliche amministrazioni che devono garantire "parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro". Le pubbliche amministrazioni devono garantire "altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno".

La legge ha disciplinato inoltre la costituzione all'interno delle amministrazioni del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (di seguito CUG) che sostituisce i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle pubbliche amministrazioni o da altre disposizioni.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri, il 4 marzo 2011, ha emanato una direttiva recante "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che, tra l'altro, indica che le regioni e gli enti locali adottano, nell'ambito dei propri ordinamenti e dell'autonomia organizzativa ai medesimi riconosciuta, le linee di indirizzo necessarie per l'attuazione dell'art. 21 della legge 183/2010 nelle sfere di rispettiva competenza e specificità, nel rispetto dei principi dettati dalle linee guida.

Nella deliberazione della Giunta regionale n. 1744 del 22 luglio 2011 l'Amministrazione, nel determinare i criteri e le modalità per la costituzione del Comitato, recepisce l'indicazione delle linee guida nazionali anche in ordine all'operatività dei CUG in un'ottica di continuità con l'attività e le progettualità poste in essere dagli organismi preesistenti.

Con la deliberazione regionale n. 1868 del 21 settembre 2012 sono state infine definite, in accordo con tutti gli enti del Comparto, le linee di indirizzo sull'organizzazione, l'esercizio e il coordinamento delle competenze attribuite al comitato unico di garanzia del comparto unico della Valle d'Aosta.

A livello regionale, il Comitato unico di garanzia, previsto nella legge regionale 23 luglio 2010, n. 22, come modificata dalla legge regionale 20 dicembre 2010, n. 45, è stato costituito in forma associata tra gli Enti del comparto unico, di cui all'art. 1, comma 1, della LR 22/2010.

Considerato che tutti gli Enti hanno approvato nel corso del 2013 il piano proposto dal CUG e che sono state portate a termine quasi tutte le azioni proposte, il CUG ha predisposto, in continuità con i precedenti, un Piano di azioni positive per il triennio 2016/2018 per la Regione e uno ad esso coordinato per gli altri Enti del comparto unico della Valle d'Aosta.

Le aree di intervento sono quattro:

1. CONOSCENZA, IN OTTICA DI GENERE E IN MODO SISTEMATICO, DEL PERSONALE DEL COMPARTO UNICO
2. CONCILIAZIONE LAVORO-TEMPI DI CURA
3. BENESSERE ORGANIZZATIVO E NON DISCRIMINAZIONE
4. CULTURA DELLE PARI OPPORTUNITÀ.

Con Legge regionale 25 febbraio 2013, n. 4: *Interventi di prevenzione e di contrasto alla violenza di genere e misure di sostegno alle donne vittime di violenza di genere*, la Regione è nuovamente intervenuta nella materia definendo tra l'altro la costituzione del Forum permanente contro le molestie e la violenza di genere di cui fa parte un rappresentante degli enti locali, designato dal Consiglio permanente degli enti locali (CPEL).

Link utile: [https://www.regione.vda.it/cug/default\\_i.aspx](https://www.regione.vda.it/cug/default_i.aspx)

Comitato unico di garanzia  
Piazza Deffeyes, 1 - 11100 AOSTA  
E\_mail: [comitatounicogaranzia@regione.vda.it](mailto:comitatounicogaranzia@regione.vda.it)

Segretaria: Rita DIANIN - Tel. 0165/273160  
Segretaria supplente: Raffaella MATAR-SAHAD - Tel. 0165/273751

## BENESSERE ORGANIZZATIVO

Nel Piano delle azioni positive approvato con la deliberazione della Giunta dei Sindaci n. 18/2019 è presente come area di intervento strategica per la realizzazione di politiche di parità quella del "Benessere organizzativo e non discriminazione".

Un primo rilevamento è stato eseguito nel corso del 2015 sul modello predisposto dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche - Autorità Nazionale Anticorruzione.

La nuova rilevazione è stata effettuata nel corso dell'anno 2017 come comunicato in data 9 giugno 2017 da parte del CUG. Con mail del 16 giugno 2017 tutto il personale è stato informato della possibilità di procedere tramite il link: [link http://sondaggi.regione.vda.it/index.php/528756?lang=it](http://sondaggi.regione.vda.it/index.php/528756?lang=it).

La rilevazione si è conclusa nel mese di giugno 2018 con la pubblicazione del rapporto consultabile sul sito: <https://www.regione.vda.it/allegato.aspx?pk=68240>

Nel 2019, quale contributo per perseguire l'obiettivo di migliorare il benessere organizzativo e in relazione alle azioni positive "Creazione di un punto di ascolto sul disagio lavorativo per il personale della Regione e degli Enti del comparto" e "Aggiornamento e approvazione del codice per la tutela della dignità dei lavoratori e delle lavoratrici elaborato dal CUG", il CUG ha elaborato entrambe le proposte e le ha inviate al Presidente della Regione, ai vertici politici e amministrativi degli Enti Locali (per il tramite del Consiglio Permanente degli Enti Locali) e altri Enti del comparto unico della Valle d'Aosta, al fine di permettere a tutti l'approvazione del codice di tutela con proprio atto e di promuovere il progetto relativo al punto di ascolto del personale.

## TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE

Con decreto del Presidente n. 7 del 29 settembre 2015, il Segretario Fulvio Bovet è stato nominato Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza dell'Ente.

Con le seguenti deliberazioni si procedeva alla approvazione del Piano:

- n. 6, del 27 gennaio 2014, del Consiglio dei Sindaci, si approvava il Piano anticorruzione per il periodo 2014/2016;
- n. 9, del 26 gennaio 2015, del Consiglio dei Sindaci, si aggiornava e approvava il Piano anticorruzione per il periodo 2015/2017;
- n. 5, del 8 febbraio 2016, della Giunta dei Sindaci, si aggiornava e approvava il Piano anticorruzione per il triennio 2016/2018;
- n. 6, del 13 febbraio 2017, della Giunta dei Sindaci, si aggiornava e approvava il Piano anticorruzione per il triennio 2017/2019,
- n. 10, del 29 gennaio 2018, della Giunta dei Sindaci, si aggiornava e approvava il Piano anticorruzione per il triennio 2018/2020,
- n. 8, del 28 gennaio 2019, della Giunta dei Sindaci, si aggiornava e approvava il Piano anticorruzione per il triennio 2019/2021.



L'art. 43, del D.Lgs. 33/2013 prevede che il responsabile per la trasparenza e l'integrità è identificato, di norma, con il medesimo soggetto che svolge le funzioni di Responsabile per la prevenzione della corruzione, ai sensi dell'art. 1, comma 7, della L. 190/2012 e, pertanto, è il Segretario dell'ente.

Il decreto legislativo 97/2016 persegue, fra l'altro, l'obiettivo di semplificare le attività in materia, ad esempio unificando in un solo strumento il **Piano triennale per la prevenzione della corruzione** (P.T.P.C.) e il **Programma triennale per la trasparenza e l'integrità** (P.T.T.I.), prevedendo una possibile articolazione delle attività in rapporto alle caratteristiche organizzative (soprattutto dimensionali) delle amministrazioni.

Il decreto legislativo 97/2016 ha previsto la soppressione dell'obbligo, per le P.A. di redigere il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (P.T.T.I.), demandando a ciascuna P.A. il compito di indicare, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati.

Si evidenzia peraltro che il P.T.T.I. dell'Unité des Communes valdôtaines Grand-Combin, fin dal 2016 è stato inserito in specifica sezione, a P.T.P.C., come previsto dall'art.10 co.2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n.33 e raccomandato dal Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con determinazione dirigenziale n.12 del 28 ottobre 2015 di "Aggiornamento al Piano Nazionale Anticorruzione".

Nel corso dell'anno 2017 al Segretario, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) identificato con riferimento ad entrambi i ruoli (come previsto dal PNA 2016), è stata inoltre nuovamente assegnata la direzione dello Sportello unico degli enti locali per il polo alta Valle, nell'ambito di una riorganizzazione generale del SUEL.

Ciò ha di conseguenza comportato un'ulteriore riorganizzazione delle attività anche alla luce dei trasferimenti di nuove unità di personale. La riorganizzazione del Suel è stata decisa proprio in quanto sono evidenziate delle criticità nella gestione dei procedimenti, pertanto a decorrere dal mese di giugno 2016 e durata per l'intero anno 2017, si è avviata una sostanziale riorganizzazione della struttura organizzativa.

Nell'anno 2019 si è provveduto a pubblicare nella sezione "Documentazione trasparente" tutti i dati in attuazione della normativa vigente. Non sono stati rilevati significativi scostamenti rispetto agli obblighi di pubblicazione e non sono pervenute istanze di accesso civico.


Per quanto attiene la prevenzione della corruzione, nella relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione relativamente all'attuazione del PTPC 2018<sup>1</sup> e pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione si dà atto che è stato effettuato il monitoraggio delle attività dell'ente e dei comportamenti adottati.


Non è pervenuta alcuna segnalazione in merito a potenziali eventi corruttivi, a situazioni di illecito, nonché casi di personale conflitto di interessi e l'operato dei dipendenti è stato improntato nel rispetto dei principi di correttezza, trasparenza, non discriminazione, parità di trattamento, oltretutto di economicità, efficienza ed efficacia, confermando un contesto non favorevole alla corruzione e aumentando le possibilità di scoprire eventuali eventi corruttivi, sinora non rilevati presso l'ente.

La rotazione del personale addetto alle aree a più elevato rischio di corruzione rappresenta una misura di importanza cruciale tra gli strumenti di prevenzione della corruzione e l'esigenza del ricorso a questo sistema è stata sottolineata anche a livello internazionale. Il responsabile della prevenzione della corruzione ha assicurato la formazione dei dipendenti, in merito ai contenuti del piano triennale adottato dall'ente, nonché dei successivi aggiornamenti e/o integrazioni.

<sup>1</sup> <http://trasparenza.partout.it/wrapper/download/41031/Grand-Combin/altri-contenuti/altri-contenuti-corruzione/6240-relazione-responsabile-corruzione>

Nel corso del 2019 erano stati fissati alcuni obiettivi che sono stati rispettati:

N. OBIETTIVO	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA INTEGRATO CON GLI OBIETTIVI DI PEG	Formazione su due livelli: livello 1 – livello specifico, rivolto ai responsabili per l'anticorruzione e per la trasparenza e ai dirigenti; livello 2 – livello generale, rivolto ai dipendenti. Per i dirigenti e i dipendenti eventuali attività formative di livello specifico in materia di anticorruzione e trasparenza, promosse dal Servizio associato formazione del CELVA o da Ifel in modalità on-line. Nell'eventualità che Ifel o Celva non organizzino percorsi formativi in materia, organizzazione di attività formative interne di livello generale dirette ad illustrare al personale degli uffici, la normativa anticorruzione e trasparenza e le misure previste dal PTPCT 2019/2021	Per la formazione di livello specifico: attestati di frequenza rilasciati dall'ente formatore Per la formazione di livello generale: attestati di superamento del test finale di valutazione	Attività formativa descritta da svolgersi entro 31 dicembre 2019	Come da relazione prot. n. 664/2020 e tabelle di report la formazione è stata eseguita con un ottimo livello di partecipazione 

N. OBIETTIVO	DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO	INDICATORE DI RISULTATO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO
PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA INTEGRATO CON GLI OBIETTIVI DI PEG	Nell'ambito dell'aggiornamento annuale degli obblighi di trasparenza e informazione, alla luce delle modifiche introdotte dal d.lgs 97/2016 e dalle "Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016", approvate dall'ANAC con deliberazione del Consiglio dell'Autorità n. 1310 del 28 dicembre 2016, individuazione dei flussi di comunicazione per il rispetto degli obblighi di pubblicazione e delle modalità di monitoraggio sull'attuazione dei compiti	Atto organizzativo dei flussi informativi necessari per garantire individuazione/elaborazione, trasmissione/pubblicazione dei dati per il rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza	Aggiornamento programma trasparenza, nell'ambito del Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza	Deliberazione della Giunta n. 8 del 28/01/2019. Segreteria generale - Approvazione piano anticorruzione e trasparenza triennio 2019-2021. Relazione prot. n. 671 del 30.01.2020 

## QUESTIONARI ALL'UTENZA (customer satisfaction)

### ASILO NIDO

Nel mese di maggio 2019 (come è avvenuto ogni anno) la cooperativa ha sondato la qualità del servizio asilo nido percepita dalle famiglie con un questionario di valutazione. Sono stati distribuiti e restituiti 27 questionari. Il documento ha lo scopo di avere un feed-back da parte dei genitori per comprendere il gradimento e raccogliere eventuali criticità da analizzare. In esso si considerano distinti ambiti: quello strutturale, quello educativo e quello dell'igiene.

La valutazione è espressa su una scala di valori da 1 a 5 e passa da una soddisfazione minima (1) al giudizio massimo (5). La soddisfazione media espressa dai genitori si è confermata nel suo complesso molto alta (4,90), indice di un più che buon gradimento delle famiglie che hanno apprezzato sia la grande flessibilità e accoglienza del servizio, che il costante impegno di tutto il personale a mantenere una comunicazione chiara e trasparente.