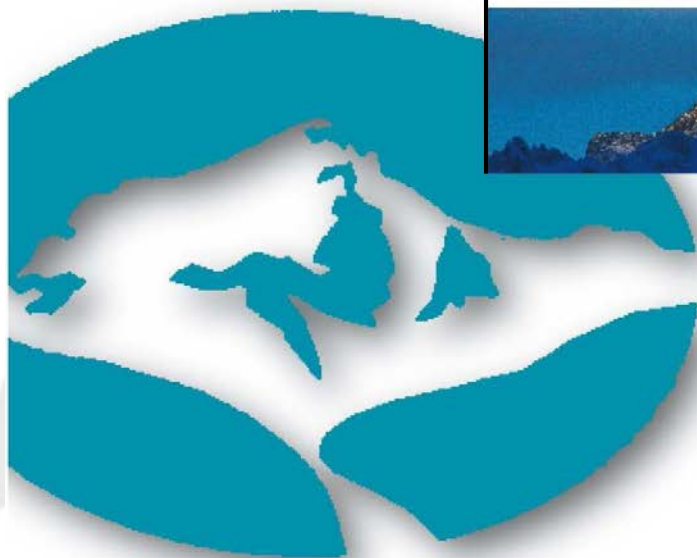


PIANO DELLE PERFORMANCE

Unité des Communes valdôtaines
Grand-Combin

Approvato con delibera di Giunta dei Sindaci
n. ... del2019



RELAZIONE ANNUALE DELLA
PERFORMANCE
ANNO 2020

Sommario

PREMESSA	4
PARTE PRIMA.....	5
IL CONTESTO DI RIFERIMENTO	5
L'AMMINISTRAZIONE.....	7
ORGANIGRAMMA DELLE STRUTTURE ORGANIZZATIVE A FINE 2020	9
PARTECIPAZIONE IN SOCIETÀ E CONSORZI E ASSOCIAZIONE DI COMUNI.....	10
ATTIVITÀ DELLA GIUNTA DEI SINDACI	10
PERSONALE, ENTRATE E SPESA.....	11
PARTE PRIMA.....	16
ALBERO DELLA PERFORMANCE 2020	16
SEZIONE STRATEGICA 2020	16
PIANO DELLE PERFORMANCE INTEGRATO CON GLI OBIETTIVI DI PEG.....	17
1.4 OBIETTIVO STRATEGICO 1. RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI IN FORMA ASSOCIATA CON COMUNI, UNITÉ, NONCHÉ DI ESERCIZIO ASSOCIATO IN AMBITO REGIONALE (CPEL, CELVA, Regione).	1
1.5 OBIETTIVO STRATEGICO 2. - MIGLIORAMENTO DEI FLUSSI PROCEDIMENTALI E TRANSIZIONE VERSO UNA PA DIGITALE.....	2
1.6 OBIETTIVO STRATEGICO 5. SVILUPPO LOCALE. PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DI PROGETTI FINANZIATI DA PROGRAMMI EUROPEI O FINANZIAMENTI DELLO STATO.....	2
OBIETTIVO STRATEGICO 6 - EMERGENZA CORONAVIRUS. GESTIONE EMERGENZA, RIPIANIFICAZIONE ATTIVITA' E MODALITA OPERATIVE.....	3
ANALISI PUNTI DI FORZA E DEBOLEZZE (S.W.O.T.).....	4
Obiettivo strategico 1. Riorganizzazione dei servizi in forma associata con Comuni, Unité nonchè di esercizio associato in ambito regionale (CPEL, Regione) - Analisi SWOT preventiva	4
OBIETTIVO STRATEGICO 2. MIGLIORAMENTO DEI FLUSSI PROCEDIMENTALI E TRANSIZIONE VERSO UNA PA DIGITALE.....	6
1.17 OBIETTIVO STRATEGICO 5 SVILUPPO LOCALE. PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DI PROGETTI FINANZIATI DA PROGRAMMI EUROPEI O FINANZIAMENTI DELLO STATO.	7
1.18 OBIETTIVO STRATEGICO 6 EMERGENZA CORONAVIRUS. GESTIONE EMERGENZA, RIPIANIFICAZIONE ATTIVITA' E MODALITA OPERATIVE.....	8
PARTE SECONDA.....	9
PARI OPPORTUNITÀ.....	9
BENESSERE ORGANIZZATIVO.....	10

TRASPARENZA ED ANTICORRUZIONE10



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 2020 è il documento consuntivo elaborato dall'Unité in chiusura dell'anno 2020 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).

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 2020.

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. 3, del 01/03/2021.

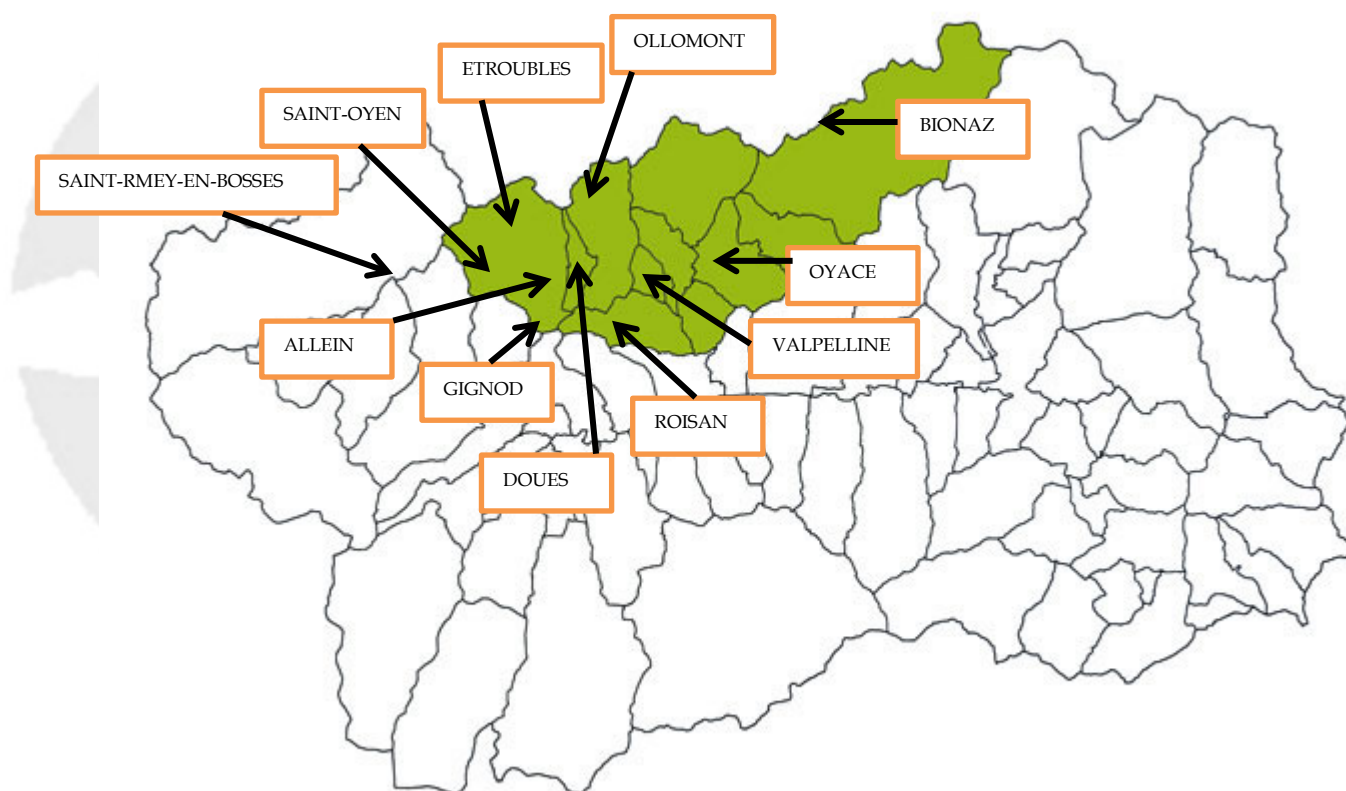
PARTE PRIMA

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	di cui da estero	Totale	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	
tot	41	67	0	243	19	265	18	5.662	2.881	2.737	2

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 - 2019

UNITÉS DES COMMUNES VALDÔTAINES* E COMUNE DI AOSTA	2015			2016			2017			2018			2019**		
	Maschi	Femmine	Totale	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	4.366	4.344	8.710
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	7.746	7.801	15.547
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	2.894	2.797	5.691
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	11.269	11.442	22.711
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	7.999	8.077	16.076
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	5.677	5.797	11.474
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	4.494	4.784	9.278
Walsert	990	1.011	2.001	993	989	1.982	994	1.004	1.998	969	998	1.967	969	993	1.962
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	15.911	18.141	34.052
TOTALE	62.110	65.219	127.329	61.976	64.907	126.883	61.695	64.507	126.202	61.423	64.243	125.666	61.325	64.176	125.501

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

** Interruzione nella serie storica.

I dati del bilancio 2019 vengono diffusi come provvisori. Il dato definitivo sarà rilasciato a completamento delle operazioni di riallineamento statistico con le risultanze dell'edizione 2019 censimento permanente, avviato l'8 ottobre del 2018

L'anno 2020 ha visto l'attività amministrativa fortemente condizionata dalla pandemia COVID-19.

Con decreto del 16 marzo 2020, il Presidente della Regione autonoma Valle d'Aosta, vista l'emergenza sanitaria in atto, aveva provveduto a rinviare a data da destinarsi le elezioni per il rinnovo dei Consigli comunali valdostani, previste per domenica 17 maggio 2020 fissando poi la nuova data per i giorni 20 e 21 settembre 2020.

L'Unité con deliberazione n. 40 del 14 settembre 2020: "SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DI AGGIORNAMENTO DEL DUP 2020-2022 E DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE PER L'ANNO 2020 (PEG)." ha ritenuto di conseguenza necessario riallineare gli obiettivi strategici e quindi quelli operativi e di PEG per tenere conto dell'emergenza sanitaria.

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 fino alle elezioni di settembre 2020 risultava la seguente:

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

A seguito delle lezioni comunali tenutesi ne mese di settembre 2020 si è insediata la nuova Giunta dei Sindaci: *"DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA 44 DEL 19/10/2020: SEGRETERIA GENERALE. PRESA D'ATTO E CONVALIDA DELLA COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA DELL'UNITÉ DES COMMUNES VALDÔTAINES GRAND-COMBIN LEGISLATURA 2020-2025."*

La Composizione della Giunta dei Sindaci, con Presidente Sindaco del comune di Etroubles Marco Calchera, risulta ora la seguente

<i>Comune</i>	<i>COGNOME E NOME</i>
ALLEIN	COLLOMB PIERGIORGIO
BIONAZ	NICASE VALTER
DOUES	MANES FRANCO
ETROUBLES	CALCHERA MARCO
GIGNOD	FARCOZ GABRIELLA
OLLOMONT	VEVEY DAVID
OYACE	CLOS STEFANIA
ROISAN	DIEMOZ GABRIEL
SAINT-OYEN	PROMENT NATALINO
SAINT-RHEMY-EN-BOSSSES	CIABATTONI ALBERTO PACIFICO
VALPELLINE	LANIVI MAURIZIO

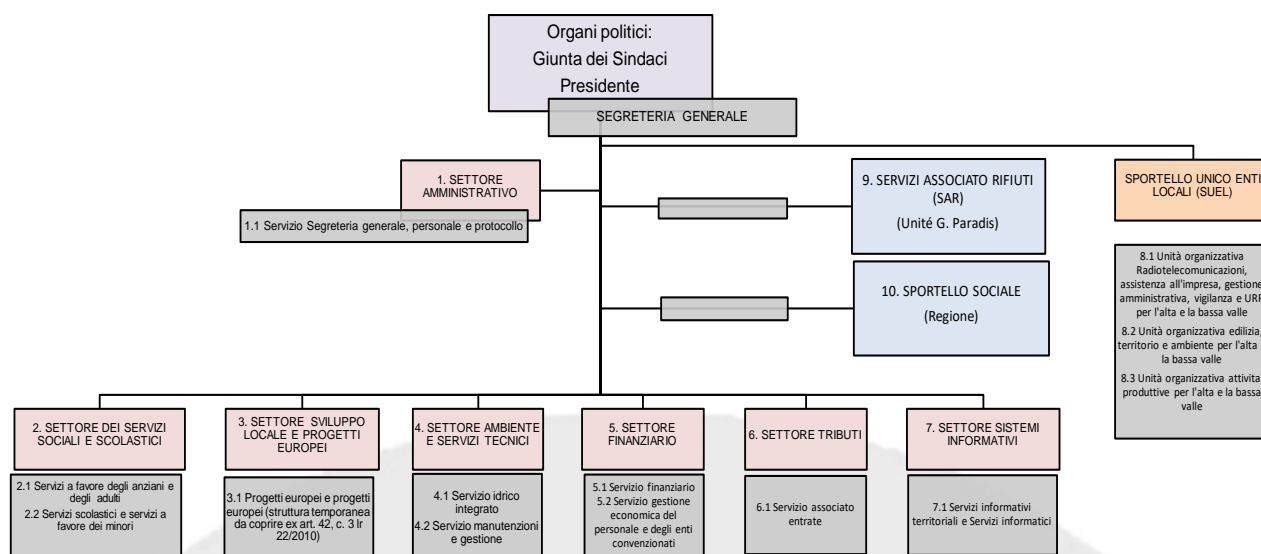
Con deliberazione della Giunta dei Sindaci 54 del 16/12/2020: "SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA DI GOVERNO", veniva approvato il documento denominato: "*Linee programmatiche legislatura 2020 2025*", che definisce gli obiettivi strategici per il quinquennio 2020-2025 nonché quelli operativi per l'anno 2021.

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, sono stati esercitati obbligatoriamente nel corso del 2020 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 2020



Nel corso degli anni la situazione relativa alla dotazione organica è mutata diverse volte al fine di adeguarsi alle continue modifiche del quadro associativo e normativo.

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

A. SEZIONE STRATEGICA (SES) 2020/2022, 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", che verrà aggiornato ai sensi di legge entro il 31 gennaio 2020;
- b. All. 1 - B SeS "STRUMENTI DI RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI".

B. SEZIONE OPERATIVA (SEO) - 2020, 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 2020/2022";
- b. All. 2 - B SeO "PROGRAMMA TRIENNALE DELLE OPERE PUBBLICHE 2020/2022 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 COMPENSORIO E L'UNITÉ DES COMMUNES VALDÔTAINES GRAND-COMBIN PER L'ESERCIZIO IN FORMA ASSOCIATA DELLE FUNZIONI E DEI SERVIZI COMUNALI PERIODO 2019 - 2020.";

e. All. 2 - E SeO "RICOGNIZIONE DELLE PARTECIPAZIONI";

f. All. 2 - F ANALISI DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELLE FUNZIONI E DEI PROCEDIMENTI.

PARTECIPAZIONE IN SOCIETÀ E CONSORZI E ASSOCIAZIONE DI COMUNI

(ALL. 2 - E SeO RICOGNIZIONE DELLE PARTECIPAZIONI)

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 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.

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	2020
Delibere Giunta dei Sindaci	85	87	79	46	50	62	52	68	67	62	64	62
Determinazioni Dirigenti	545	534	432	450	407	363	374	260	373	460	525	534

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.

Segretario generale	SETTORE AMMINISTRATIVO	arch. Fulvio Bovet	l'arch. Bovet Fulvio risulta assegnato per il 30% al Servizio associato SUEL fino a giugno 2020 e per il 70% all'Unité	
	SETTORE DEI SERVIZI SOCIALI E SCOLASTICI			
	SETTORE SVILUPPO LOCALE E PROGETTI EUROPEI			
Dirigente	SETTORE AMBIENTE	arch. Fulvio Bovet		
	SETTORE SERVIZI TECNICI			
	SPORTELLO UNICO ENTI LOCALI (SUEL)			
Dirigente	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			

ALLEGATO 2-A SEO

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020/2022

(PTFP) agosto 2020

STRUTTURE	ORE	N. UNITA' ASSEGNATE	N. POSTI RICOPERTI	N. POSTI VACANTI
SERVIZI AMMINISTRATIVI E TECNICI	36	21	20	1
	25	1	1	0
	TOTALE	22,00	21,00	1,00
PIANTA ORGANICA STRUTTURE SOCIO ASSISTENZIALI	36	59	52	7
	27	1	1	0
	25,2	1	1	0
	30	1	0	1
	18	8	7	1
	TOTALE	70,00	61,00	9,00
PIANTA ORGANICA CUCINA CENTRALIZZATA	36	7	4	3
	30	1	0	1
	TOTALE	8,00	4,00	4,00
PIANTA ORGANICA SERVIZI AUSILIARI ASSEGNATI ALL'ISTITUZIONE SCOLASTICA	36	5	2	3
	19	1	1	0
	18	1	1	0
	TOTALE	7,00	4,00	3,00
TOTALE COMPLESSIVO	36	92	78,00	14,00
	30	2	0	1,00
	27	1	1	0,00
	25,2	1	1	0,00
	25	1	1	0,00
	19	1	1	0,00
	18	9	8	1,00
	TOTALE	107,00	90,00	16,00

UNITÉ DES COMMUNES VALDÔTAINES GRAND-COMBIN

Strutture	Personale	Orario	categoria
SUEL + RTC	VACANTE	36	D
	GARBINATO Gabriella	36	D IV PROG
	BARMAVERAIN Lia	36	D V PROG
	BARREL Barbara	36	D IV PROG
	SERRA Giorgia	36	D IV PROG
	VACANTE	36	D
	LUMIGNON Jessica	18	D IV PROG
	VACANTE	36	D
	CERISE Elisa	36	C2 V PROG
	DE PADOVA Alberto	36	C2 IV PROG
	IMPIERI Franca	36	C2 IV PROG
	DAVITE André	36	C2 III PROG
	MERIVOT Emilia	36	C2 IV PROG
	CISCATO Annusca	36	C2 IV PROG
	MATTEOTTI Paola	18	C2
	CHEVRIER Danila	18	C2
	TEDESCO Maria Rosa	18	C2
	LUPARIA Lorenzo	36	C2 IV PROG
	AMATO Paola	36	C1 III PROG
	ROLLANDIN Noris	36	B2 IV PROG
	VOUT Micaela	36	D IV PROG
	BERTOLIN Ambra	36	C2 IV PROG
	COME' Barbara	36	D IV PROG

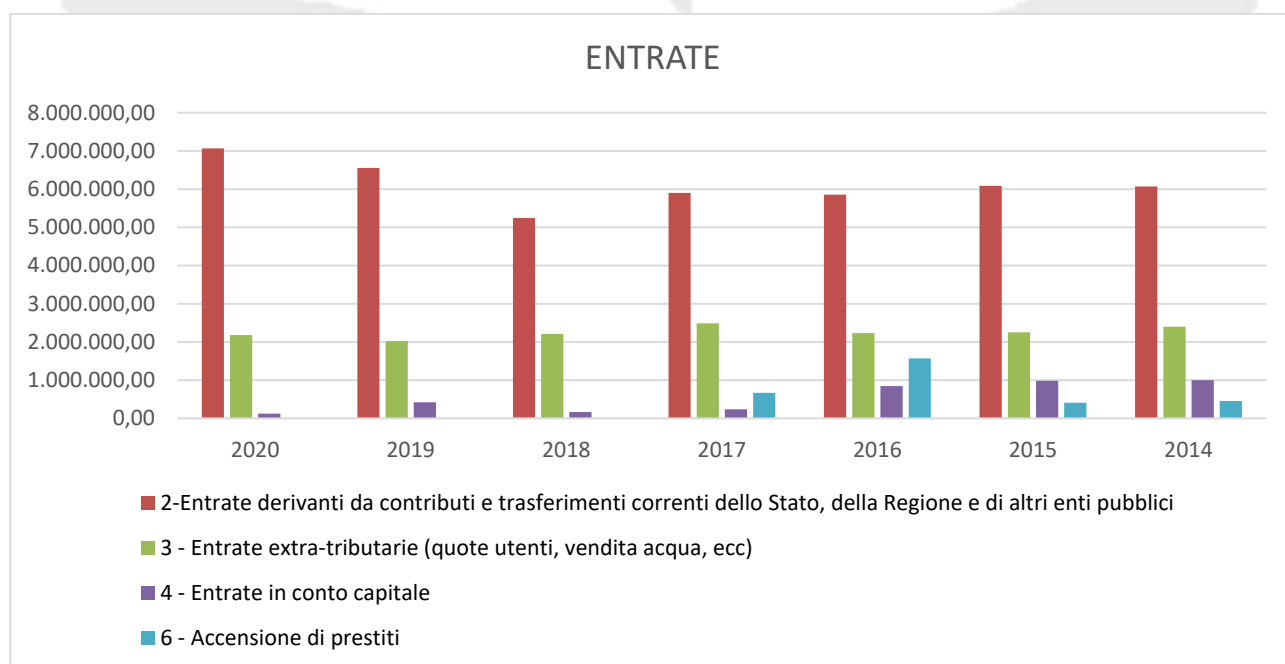
UNITÉ DES COMMUNES VALDÔTAINES GRAND-COMBIN

SPESA PERSONALE	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
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 €	2.501.756,00 €
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 €	665.913,00 €
ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE	27.012,00 €	28.445,00 €	28.291,00 €	26.466,00 €	30.113,00 €	31.460,00 €	31.579,00 €
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 €	11.326,00 €
SOMME CORRIPOSTE AD AGENZIA DI SOMMINISTRAZIONE (INTERINALI)	7.097,00 €	2.251,00 €	993,00 €	2.874,00 €	1.561,17 €	2.493,00 €	5.006,00 €
COBERTURE ASSICURATIVE	3.956,00 €	3.565,00 €	3.947,00 €	18.453,00 €	18.453,00 €	37.207,00 €	46.763,00 €
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 €	16.266,00 €
ALTRE SPESE	3.348,00 €	995,00 €	8.927,00 €	39.602,00 €	38.298,08 €	12.917,00 €	13.896,00 €
RETRIBUZIONE PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	175.850,00 €	133.200,00 €	167.823,00 €	114.874,00 €	131.799,00 €	58.327,00 €	89.331,00 €
INDENNITA' DI MISSIONE E TRASFERIMENTO	460,00 €	2.844,00 €	2.933,00 €	3.543,00 €	1.217,00 €	2.329,00 €	1.180,00 €
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 €	14.273,00 €
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 €	904.974,00 €
IRAP	92.153,00 €	92.569,00 €	92.018,00 €	115.718,00 €	125.494,00 €	125.733,00 €	114.895,00 €
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 €	270.235,00 €
SOMME RIMBORSATE PER PERSONALE COMAND./FUORI RUOLO/IN CONV.	-	-	-	-	48.814,31 €	70.793,00 €	73.762,00 €
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 €	- 902.204,00 €
TOTALE	4.203.532,00 €	4.058.493,00 €	4.089.277,00 €	3.974.905,00 €	3.994.341,50 €	4.001.602,00 €	3.858.951,00 €

ENTRATE

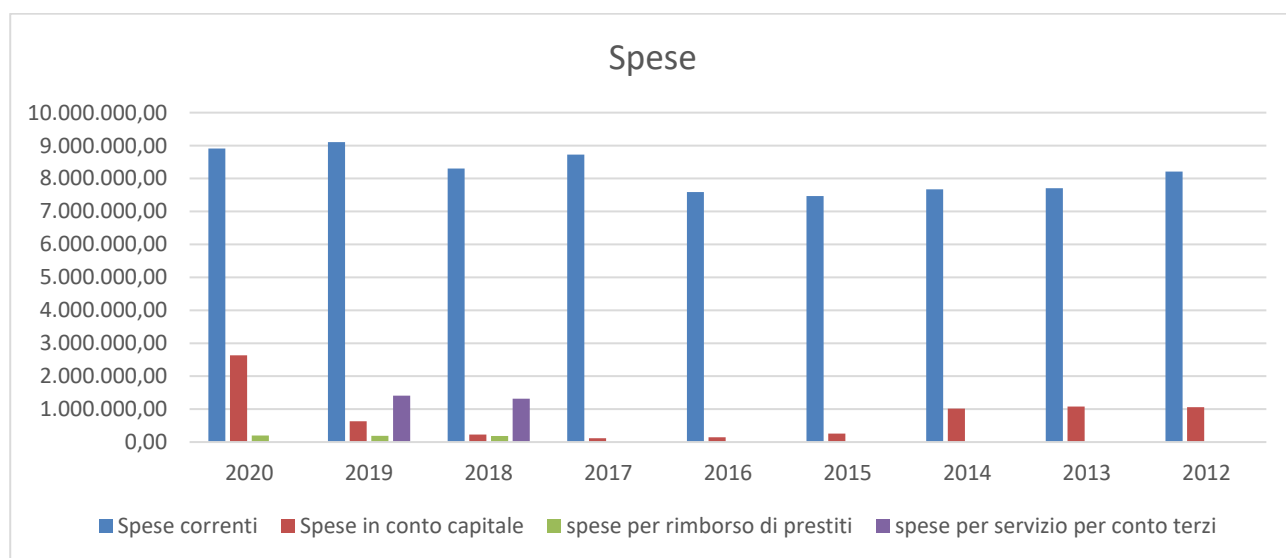
I dati macroeconomici del bilancio possono essere rappresentati come segue:

ENTRATE	2020	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	8.025.969,82	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)	2.413.183,22	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	986.768,15	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	998.000,00	0,00	0	0	0,00	666.813,94	1.568.191,98	408.587,91	456.408,01
TOTALE	12.423.921,19	10.205.219,77	9.372.336,86	9.003.295,85	7.619.358,86	9.293.548,84	10.500.069,30	9.729.007,74	9.923.040,77



SPESE

	impegni								
	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Spese correnti	8.909.103,17	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	2.632.184,10	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	268.041,14	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	2.224.117,17	1.519.333,73	0,00	1.406.505,99	1.316.553,98	1.415.019,03	1.402.590,42	1.017.626,30	1.106.776,32
TOTALE	14.035.465,58	11.467.203,37	8.731.429,40	10.444.502,54	9.230.689,77	9.980.986,33	11.822.318,18	10.369.089,61	10.987.603,84



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 missione 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 2020

Come già ricordato Il piano delle performance è stato aggiornato a seguito della pandemia e del rinvio delle elezioni comunali con deliberazione n. 40, del 14 settembre 2020: "SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DI AGGIORNAMENTO DEL DUP 2020-2022 E DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE PER L'ANNO 2020 (PEG)."

La relazione prende in considerazione l'attività svolta nel 2020.

SEZIONE STRATEGICA 2020




	OBIETTIVO STRATEGICO 1 Riorganizzazione dei servizi in forma associata con Comuni, Unité nonchè di esercizio associato in ambito regionale (CPEL, CELVA, Regione)	OBIETTIVO STRATEGICO 2 Miglioramento dei flussi procedurali e transizione verso una PA digitale	OBIETTIVO STRATEGICO 5 Sviluppo locale. Programmazione e realizzazione di progetti finanziati da programmi europei o finanziamenti dello Stato.	OBIETTIVO STRATEGICO 6 EMERGENZA CORONAVIRUS. GESTIONE EMERGENZA, RIPIANIFICAZIONE ATTIVITA' E MODALITA OPERATIVE
2020	OBIETTIVO OPERATIVO 1.6 Servizi associati previsti dalla lr 6/2014: attuazione convenzione per servizio rifiuti.	OBIETTIVO OPERATIVO 2.3 Implementazione con la Regione del sistema di conservazione digitale degli archivi	OBIETTIVO OPERATIVO 5.1 Attuazione dei progetti cofinanziati dai programmi IT-CH e IT-FR	OBIETTIVO OPERATIVO 6.1 Gestione emergenza Coronavirus e ridefinizione modalità operative
	OBIETTIVO OPERATIVO 1.4 Revisione del Piano di subATO relativo al Servizio Idrico Integrato OBIETTIVO OPERATIVO 1.7 Valutazione e riorganizzazione dei servizi associati in tema di servizi socio-assistenziali rivolti agli anziani	OBIETTIVO OPERATIVO 2.4 Implementazione con la Regione del sistema di pagamenti elettronici "Pago PA"		
	OBIETTIVO OPERATIVO 1.8 : eventuale riorganizzazione dei servizi rivolti al personale e alla riscossione coattiva.			

PIANO DELLE PERFORMANCE INTEGRATO CON GLI OBIETTIVI DI PEG

Con deliberazione della Giunta n. 40 del 14 settembre 2020: "SEGRETERIA GENERALE - APPROVAZIONE DI AGGIORNAMENTO DEL DUP 2020-2022 E DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE PER L'ANNO 2020 (PEG).", la Giunta ha aggiornato gli obiettivi esecutivi rappresentati in termini di processo e in termini di risultati attesi al fine di permettere:

- o la puntuale programmazione operativa;
- o l'efficace governo delle attività gestionali e dei relativi tempi di esecuzione;
- o la chiara responsabilizzazione per i risultati effettivamente conseguiti.



La valutazione del grado di raggiungimento della performance di unità organizzativa (*Allegato 1 - B al D.U.P. sez. SeS approvato con deliberazione della Giunta dei Sindaci n. 40 del 14-09-2020*) viene effettuata in sede di processo di valutazione, sulla base delle risultanze PEG consuntivo, attribuendo i seguenti punteggi:

Obiettivo non raggiunto	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.

1.4 OBIETTIVO STRATEGICO 1. RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI IN FORMA ASSOCIATA CON COMUNI, UNITÉ, NONCHÉ DI ESERCIZIO ASSOCIATO IN AMBITO REGIONALE (CPEL, CELVA, Regione).

N.	Obiettivo strategico	Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	valutazione	punteggio	
								obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso			
								Bovet Fulvio	Joël Creton	Massa Marcella Jenifer Merivot			
Obiettivo strategico 1	Riorganizzazione dei servizi in forma associata con Comuni, Unité nonché di esercizio associato in ambito regionale (CPEL, CELVA, Regione).	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 1 Organi istituzionali 	OBIETTIVO OPERATIVO 1.8 - Eventuale riorganizzazione dei servizi rivolti alla gestione del personale	Amministratori	Personale - Definizione della modalità di gestione della funzione gestione del personale con il CELVA o alla luce delle ipotesi di riorganizzazione dei servizi della lr 6/2014 ivi compresi i concorsi.	2020	Verificare presso i Comuni l'esigenza di avvio di concorsi visto l'articolo 91 della legge regionale n. 42/2020 il quale stabilisce che, dalla data di entrata in vigore della legge stessa, 14 luglio 2020, fino al 31 dicembre 2021, le Unités des communes possono avviare procedure selettive per il reclutamento del proprio personale e del personale dei comuni appartenente all'Unité stessa, in deroga a quanto previsto dall'articolo 6 comma 1 lettera d) della legge regionale 6/2014.	Lettera di richiesta ai Comuni	schema riassunti richieste 31/12/2020	La richiesta di esigenze di personale è stata inviata ai Comuni in data 24/07/2020 prot. 5525, Sulla base dei riscontri è stata predisposta una tabella che è stata discussa nella Giunta dei Sindaci. L'Unité ha quindi provveduto a stilare una tabella che è stata la base per la programmazione dei concorsi da avviare ed in particolare ha consentito di individuare gli enti con i quali convenzionarsi per l'utilizzo delle graduatorie. Con delibera della GIUNTA 42 del 14/09/2020, ha approvato i criteri per i compensi dei commissari di gara come primo passo per organizzare i procedimenti. La convenzione generale tra l'Unité ed i Comuni è stata integrata con tale funzione (allegata al DUP)	95	

1.5 OBIETTIVO STRATEGICO 2. - MIGLIORAMENTO DEI FLUSSI PROCEDIMENTALI E TRANSIZIONE VERSO UNA PA DIGITALE.

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	valutazione finale	punteggio	
		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 garantire il sistema di conservazione digitale degli archivi	2019-2020	obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso	Causa coronavirus gli incontri sono stati sostituiti da manuale messo a disposizione on-line. Vedi relazione prot. n. 683 del 29.01.2021	95	
		Catozzo Michela	Joël Creton					Serenelli Luca					
		Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	valutazione finale	punteggio	
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	obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso	Analisi completata entro il 30.12.2020. Relazione prot. n. 682 del 29.01.2021	95			
Catozzo Michela	Joël Creton					Serenelli Luca							

1.6 OBIETTIVO STRATEGICO 5. SVILUPPO LOCALE. PROGRAMMAZIONE E REALIZZAZIONE DI PROGETTI FINANZIATI DA PROGRAMMI EUROPEI O FINANZIAMENTI DELLO STATO.

Obiettivo strategico 5	OBBIETTIVO 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	
		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 2022 - A causa della pandemia anche i progetti europei hanno conosciuto difficoltà nel poter programmare incontri e eventi. L'Unité ha informato della situazione l'Autorità di Gestione dei diversi programmi. Le Autorità stanno procedendo con iniziative e monitoraggi sui programmi al fine di definire le eventuali proroghe da concedere.	obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso	La gestione è stata assicurata in mod efficiente come rilevabile dai 4 prospetti consegnati, anche se non è stata compilata la Relazione	90	
		Michela Catozzo	Joël Creton Armando Chentre, Gabriel Diémoz, e Marco Calchera					Barmette Barbara					
		Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario	valutazione finale	punteggio	
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 2022 - A causa della pandemia anche i progetti europei hanno conosciuto difficoltà nel poter programmare incontri e eventi. L'Unité ha informato della situazione l'Autorità di Gestione dei diversi programmi. Le Autorità stanno procedendo con iniziative e monitoraggi sui programmi al fine di definire le eventuali proroghe da concedere.	obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso	La gestione è stata assicurata in mod efficiente come rilevabile dai 4 prospetti consegnati, anche se non è stata compilata la Relazione	90			
Bovet Fulvio	Joël Creton Armando Chentre, Gabriel Diémoz, e Marco Calchera					Ghidinelli Mara							

OBIETTIVO STRATEGICO 6 - EMERGENZA CORONAVIRUS. GESTIONE EMERGENZA, RIPIANIFICAZIONE ATTIVITA' E MODALITA OPERATIVE

N.	Obiettivo strategico	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					
Obiettivo strategico 6	OBIETTIVO STRATEGICO 6 EMERGENZA CORONAVIRUS. GESTIONE EMERGENZA, RIPIANIFICAZIONE ATTIVITA' E MODALITA OPERATIVE	MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 1 Organi istituzionali 	OBIETTIVO OPERATIVO 6.1 Gestione emergenza Coronavirus e ridefinizione modalità operative	Amministratori	L'Unitè è chiamata a mettere in campo le misure per il contenimento della diffusione della pandemia Coronavirus. Gli Organi istituzionali hanno il compito di rideterminare le priorità ed indirizzare le azioni necessarie tenuto conto anche delle spostamento delle elezioni comunali	2020	Riavviare le attività amministrative in presenza con una regolamentazione del lavoro agile	Disposizioni di servizio	Disciplina del lavoro agile e attuazione misure Covid per riapertura uffici prima fase 31/07/2020 e 31/12/2020	In particolare con la disposizione n. 3 del 11/03/2020 è stato avviato il lavoro agile in modalità straordinaria ed infine con Delibera della Giunta dei Sindaci n. 41 del 14 /09/2020 la Giunta ha approvato le Linee guida per il lavoro agile.	100		
		Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario				
									obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso			
									Michela Catozzo	Joël Creton	Barbara Barmette			
		MISSIONE 1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	Programma 3 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato 	OBIETTIVO OPERATIVO 6.1 Gestione emergenza Coronavirus e ridefinizione modalità operative	Amministratori, dipendenti, cittadini	L'area finanziaria è chiamata ad una azione di variazioni della destinazione delle risorse ed al monitoraggio della spesa.	2020	Provvedere alla ricognizione delle esigenze e procedere con una apposita variazione di bilancio per far fronte alle spese determinate dalla pandemia	Delibera di variazione di bilancio	30/09/2020	A seguito della ricognizione delle esigenze si è provveduto ad approvare una variazione di bilancio con delibera n. 43 del 18.09.2020	100		
Missione	programma	Ambito	portatori di interesse	azioni	durata	dirigente	referente politico	personale assegnatario						
							obiettivi di PEG	indicatore	risultato atteso					
							Bovet Fulvio	Joël Creton						
MISSIONE 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	Programma 7 Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali 	OBIETTIVO OPERATIVO 6.1 Gestione emergenza Coronavirus e ridefinizione modalità operative	Cittadini ed utenti	L'assistenza agli anziani è sottoposta ad una riorganizzazione dei servizi in relazione alle misure di contenimento del virus	2020	Provvedere alla emanazione di protocolli per la gestione della emergenza mediante disposizioni di servizio	Disposizioni di servizio	30/12/2020	Sono state adottate 14 Disposizioni di servizio al fine di prevenire la diffusione del coronavirus	100				

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:

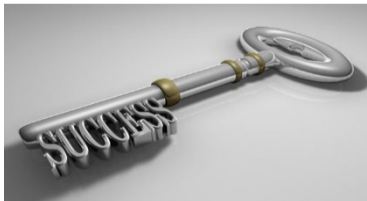
- i punti di forza (Strengths),
- i punti di debolezza (Weaknesses),
- le opportunità (Opportunities)
- le minacce (Threats)

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.

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

OBIETTIVO STRATEGICO 1 Riorganizzazione dei servizi in forma associata, determinazione del nuovo assetto organizzativo nel breve e medio termine		ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
		Punti di forza	Punti di debolezza
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> • Il personale dell'ente mostra interesse per una organizzazione di vasta scala che consenta una maggiore specializzazione. • Le disposizioni legislative prevedono procedure per l'attivazione di forme di cooperazione tra enti locali. • La creazione di servizi associati consentirebbe di realizzare economie di scala. • L'utilizzo di software condivisi agevola la programmazione, rendicontazione, lo scambio di informazioni. • Vi sono già servizi associati che hanno reso possibile il miglioramento della efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Da più parti si invoca una modifica legislativa della lr 6/2014 che mette in dubbio lo scenario prefigurato dalle norme vigenti. • Per raggiungere effettivamente economie di scala è necessaria una riorganizzazione generale degli enti e non solo di alcuni servizi (Bilancio unico, gestione personale) • Gli adempimenti burocratici delle convenzioni sono molti onerosi ed assorbono gran parte del tempo lavoro del dirigente e dei funzionari.
	MINACCE	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata definizione di cronoprogrammi attendibili e di medio periodo legati spesso ai tempi di legislatura o programmi di governo esterni all'Unité che tardano, vanificando il lavoro avviato. • Perdita di fiducia nel sistema dei servizi associati, dimostrata dalla volontà di alcuni enti a sciogliere le convenzioni. • Riduzione delle risorse a disposizione sia di personale che economiche da dedicare alla progettazione e realizzazione delle riforme. • Mancanza di direttive da parte delle Autorità preposte (ATO) • Mancata percezione del ruolo dei servizi associati quale supporto alle politiche locali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avviare le riforme senza una convinta adesione del personale e dell'organo politico. • Programmare riduzioni di spesa in assenza di una riorganizzazione effettiva. • Duplicazione delle funzioni per salvaguardare un localismo che non apporta valori aggiunti ai servizi per i cittadini o le imprese. • Generare competizione tra uffici invece di favorire cooperazione e collaborazione. • Il rinvio delle elezioni comunali a causa del COVID ha ingenerato incertezze nella programmazione e nelle risorse disponibili. • Lo spostamento di diverse scadenze ha rivoluzionato la normale procedura di programmazione.



Fattori di successo

1. La creazione di servizi associati che migliorano la vita lavorativa e la professionalità dei dipendenti può comportare una maggiore efficienza anche per i cittadini, oltreché garantire un'effettiva riduzione dei costi complessivi in rapporto ai servizi forniti. La riorganizzazione è necessaria anche per ridurre i costi di attività oggi duplicate ed esercitate a più livelli senza una reale giustificazione di sussidiarietà.
2. Aumentare la disponibilità di professionalità dei lavoratori laddove e nel momento in cui è necessario aumentando la flessibilità (servizi sociali).
3. La concertazione a tutti i livelli che determini scenari certi risulta un elemento fondamentale per pervenire ai risultati attesi.

Analisi risultati di performance 2020

Nel corso del 2020 l'attività amministrativa è stata condizionata fortemente dalla Pandemia. L'Unité ha dovuto quindi rivedere la propria programmazione e il percorso di attivazione dei servizi associati ha conosciuto un brusco arresto. Le debolezze già evidenziate nell'anno 2019 sono

rimaste

Relativamente ai servizi associati si conferma un certo rallentamento nella realizzazione dei servizi associati relativi a:

- concorsi pubblici, in tal senso la competenza assegnata alle Unité ha comportato l'avvio di una nuova attività e programmazione che è diventata strategica per dare risposte alle carenze di personale negli enti locali.
- servizi socio-assistenziali, travolti dalla pandemia che ha obbligato ad una riorganizzazione importante per la prevenzione della diffusione del COVID-19;
- 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.

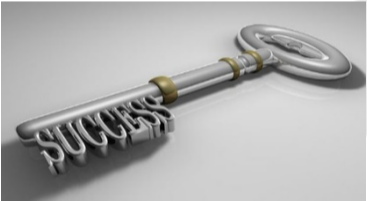
Tale situazione ha indotto la Giunta dell'Unité a rivedere gli obiettivi in sede di monitoraggio effettuato nel mese di agosto 2020. Alla luce dei nuovi obiettivi stabiliti pertanto alla fine dell'anno si può dire che il tasso di conseguimento del programma politico si attesta su valori soddisfacenti con risposte ai nuovi obiettivi derivati dalla situazione eccezionale..

L'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 2020 l'Unité è intervenuta in modo importante sul lavoro agile e la ricerca di soluzione per far fronte alla pandemia nei servizi sociali, scolastici e assistenza all'infanzia.



OBIETTIVO STRATEGICO 2. MIGLIORAMENTO DEI FLUSSI PROCEDIMENTALI E TRANSIZIONE VERSO UNA PA DIGITALE.

OBIETTIVO STRATEGICO 2 Miglioramento dei flussi procedurali e transizione verso una PA digitale		ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
		Punti di forza	Punti di debolezza
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITA'	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusione dell'utilizzo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, allo scopo di favorire l'innovazione e la crescita economica del comprensorio • Maggiore qualità nei servizi erogati • razionalizzazione della spesa informatica della pubblica Amministrazione • 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; • maggiore trasparenza per i cittadini • migliore comunicazione con gli utenti • In considerazione dell'avvio dei servizi associati le differenze di software e sistemi possono essere ridotte favorendo la mobilità e ottimizzando gli investimenti 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Diffusione della conoscenza informatica sull'utenza finale • Presenza non sempre diffusa della fibra ottica • Presenza di software diversi tra enti
	MINACCE	<ul style="list-style-type: none"> • Il coinvolgimento di più enti per la realizzazione dei servizi digitali (conservazione e pagamenti on line) crea maggiori complessità con minori efficienze. • Mancata individuazione delle responsabilità di attivazione dei progetti. • Mancato rispetto delle tempistiche. • Mancata revisione delle modalità lavorative. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento del digital divide ovvero del divario tra chi ha accesso effettivo alle tecnologie dell'informazione e chi ne è escluso. • Sostituzione del lavoro umano con tecnologie spaventa il personale e gli utenti. • Mancanza di strategie e pianificazione • Mancanza di risorse economiche per lo start up
		Fattori di successo	
		 <p>1. 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. In considerazione dell'avvio dei servizi associati le differenze di software e sistemi possono essere ridotte favorendo la mobilità e ottimizzando gli investimenti.</p>	


Analisi risultati di performance 2020

Le tematiche dell'amministrazione digitale sono di grande attualità in particolar modo con la pandemia la necessità di attivare il lavoro agile e consentire l'accesso ai servizi in modo digitale ha impegnato l'Unité in modo importante.

Augli obiettivi strategici definiti si sono realizzate la attività di miglioramento della conoscenza dei sistemi mediante sensibilizzazione dei dipendenti e dall'altra si è dato corso alla transizione verso i pagamenti elettronici.

L'Unité ha altresì partecipato in modo attivo alla definizione di un accordo quadro a livello regionale attraverso la soc. INVA per l'individuazione di una piattaforma integrata per l'acquisizione da parte degli enti valdostano di un unico software.

1.17 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 Stato.		ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
		Punti di forza	Punti di debolezza
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITA'	<ul style="list-style-type: none"> L'Unité può contare su un partenariato internazionale (FR e CH) ormai consolidato dopo diverse programmazioni. L'Unité si avvale di un funzionario dedicato che ha maturato esperienza nel settore. Le risorse assegnate dalla Autorità di gestione dei progetti impongono una <i>vision</i> aperta ed internazionale delle idee di sviluppo locale valorizzando le risorse esistenti. L'Unité ha l'opportunità di creare sinergia con altre Unité valdostane migliorando le strategie territoriali globali. 	<ul style="list-style-type: none"> Le tempistiche di attuazione dei progetti sono sempre molto ristrette e ciò può determinare problematiche attuative. 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. Le disposizioni normative tra Italia, Francia e Svizzera sono a volte molto diverse creando disallineamenti nell'esecuzione delle attività. Le attività sui progetti europei hanno bisogno di perennizzazione che è a volte difficile assicurare senza una unità organizzativa stabile.
	MINACCE	<ul style="list-style-type: none"> Assenza della Regione, ad esclusione degli uffici per gli affari europei, sulle tematiche oggetto dei progetti. Necessità di frequenti spostamenti per lo sviluppo dei progetti in assenza di reti e modalità di videoconferenza affidabili. Rischio di non poter garantire la sostenibilità sul medio lungo periodo delle azioni avviate. Poco interesse e coinvolgimento da parte degli operatori privati. 	<ul style="list-style-type: none"> Rischio di contenzioso sull'attuazione dei progetti visti i numerosi interlocutori. Rigidità delle procedure di utilizzo degli investimenti realizzati nel medio periodo. Creazione di attività di comunicazione (siti web) duplicate in ogni progetto e poi difficilmente mantenibili. Turn over del personale dedicato. Valorizzazione dei progetti creati poco sfruttata La sospensione anche dei rapporti internazionali dovuta al COVID rischia di comprimere le attività se non giungessero delle proroghe, generando problemi all'attuazione dei progetti.
Fattori di successo			
		<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 <i>vision</i> 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>	

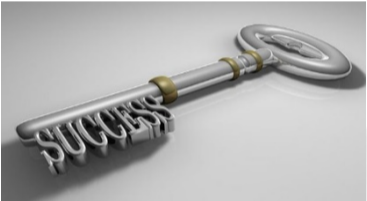
Analisi risultati di performance 2020

L'obiettivo fissato per l'anno 2020 di implementare una modalità gestionale delle risorse assegnate nell'ambito dei progetto europei è stato realizzato anche se a causa della partenza del funzionario del settore sviluppo locale progetti europei (punto di forza) non si è concluso con una relazione come auspicato.

Tuttavia la modalità di continuo confronto e monitoraggio dell'impiego delle risorse tra servizio finanziario e settore sviluppo locale ha messo a disposizione un metodo efficiente di realizzazione dei progetti nei tempi previsti.

La debolezza organizzativa era in effetti stata individuata come un fattore di minaccia poiché il turno over comporta tempi di inserimento del nuovo funzionario in un processo in cui tempi sono elemento determinante.

1.18 OBIETTIVO STRATEGICO 6 EMERGENZA CORONAVIRUS. GESTIONE EMERGENZA, RIPIANIFICAZIONE ATTIVITA' E MODALITA OPERATIVE

OBIETTIVO STRATEGICO 6 Emergenza coronavirus. Gestione emergenza, ripianificazione attività e modalità operative.		ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	
		Punti di forza	Punti di debolezza
ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO	OPPORTUNITA'	<ul style="list-style-type: none"> La crisi ha determinato un ricorso al lavoro agile che potrà portare ad una riorganizzazione del lavoro. La predisposizione di protocolli di sicurezza per far fronte all'emergenza rappresenta una crescita di professionalità ed esperienza gestionale. 	<ul style="list-style-type: none"> La gestione della crisi ha determinato una riduzione del lavoro di équipe generata dalla lontananza fisica dei dipendenti non colmata di sistemi di comunicazione elettronica. Alcune attività di manutenzione straordinaria ed alcuni cantieri hanno accumulato dei ritardi
	MINACCE	<ul style="list-style-type: none"> La lontananza dal luogo di lavoro ha generato altri tipologie di stress al quale non eravamo abituati I sistemi informatici necessitano di una analisi volta a consentire il lavoro agile parte fatto a casa e parte in ufficio. 	<ul style="list-style-type: none"> La gestione della crisi ha comportato la crescita del costo del personale (sostituzioni) in particolare per il personale socio-assistenziale La definizione di protocolli di sicurezza ha comportato spese non previste che sottraggono risorse agli altri obiettivi.
		<p>Fattori di successo</p>  <p>La condivisione di un diverso approccio al lavoro in cui ognuno possa usufruire del lavoro agile nella misura idonea a garantire la conciliazione casa-lavoro e la definizione di obiettivi potrebbe assicurare una maggior coinvolgimento del personale agli obiettivi dell'amministrazione. Per pervenire a questo obiettivo tuttavia è necessario ridefinire sia il contratto di lavoro che gli strumenti informatici da utilizzare possibilmente in modo condiviso tra enti del territorio.</p>	

Analisi risultati di performance 2020

La realizzazione dei due obiettivi strategici ha consentito all'Unité di sfruttare i punti di forza e limitare di conseguenza le debolezze e criticità che rischiavano di penalizzare l'attività amministrativa dell'ente.
 La messa a disposizione delle risorse finanziarie in modo mirato e l'adozione di protocolli e disposizioni ha consentito un adattamento alla situazione emergenziale contenendo i disagi e la spesa.

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

Comitato unico di garanzia
Piazza Deffeyes, 1 - 11100 AOSTA
E_mail: 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.
- N. 7 del 27 gennaio 2020, della Giunta dei Sindaci, si aggiornava e approvava il Piano anticorruzione per il triennio 2020/2022.

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 2020 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 2020 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.

Nel corso del 2020 l'Unité ha previsto di proseguire nelle attività formative in materia di anticorruzione e trasparenza e ha programmato la partecipazione obbligatoria dei dipendenti ad un Corso online per la formazione obbligatoria continua sulla prevenzione della corruzione e la trasparenza alla quale hanno partecipato tutti i 31 dipendenti delle aree amministrative e tecniche.