

## **PIANO DELLA PERFORMANCE 2025**

## La Performance – Introduzione

### Performance

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita". Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita. L'ampiezza della performance fa riferimento alla sua estensione "orizzontale" in termini di *input/processo/output/outcome*; la profondità del concetto di performance riguarda il suo sviluppo "verticale": livello individuale; livello organizzativo; livello di programma o politica pubblica.

**Performance organizzativa** Esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

**Performance individuale** Esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

**Obiettivo Strategico** È la descrizione di un traguardo che l'organizzazione si prefigge di raggiungere per eseguire con successo i propri indirizzi. L'obiettivo è espresso attraverso una descrizione sintetica e deve essere sempre misurabile, quantificabile e, possibilmente, condiviso. Gli obiettivi di carattere strategico fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e presentano un elevato grado di rilevanza (non risultano, per tale caratteristica, facilmente modificabili nel breve periodo), richiedendo uno sforzo di pianificazione per lo meno di medio periodo. Sono contenuti all'interno delle aree strategiche del Piano

**Obiettivo Operativo** Gli obiettivi operativi declinano l'orizzonte strategico nei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni. Ciò indipendentemente dai livelli organizzativi a cui tali obiettivi fanno capo. Gli obiettivi operativi riguardano le attività di programmazione di breve periodo.

Il Piano della performance è il documento programmatico che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei Responsabili di Servizio titolari di Posizioni di Elevata Qualificazione e dei dipendenti.

Il Piano individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano realizza una previsione dettagliata degli obiettivi operativi e strategici da conseguire nell'esercizio di riferimento.

La finalità è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che l'Unione Montana dei Comuni del Monviso si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione verso l'esterno.

Gli obiettivi presentano queste caratteristiche:

- Sono specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- Sono tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- Sono riferibili all'anno corrente 2025
- Sono confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento almeno al triennio precedente;
- Sono correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il Ciclo di gestione della performance traduce la programmazione in obiettivi e prassi concrete ponendosi quale metodologia operativa la cui finalità è garantire ad una organizzazione produttiva un sistema che, attraverso strumenti e leve gestionali, fornisce ai soggetti interni ed esterni all'organizzazione, informazioni operative sui modi e sugli effetti relativi all'utilizzo di risorse pubbliche e di funzioni amministrative;

Adottare il Piano della performance significa anche e soprattutto passare da una prospettiva economico-finanziaria dei risultati a una prospettiva degli utenti, che si concentra sulla misurazione dell'efficacia delle azioni intraprese e del grado di soddisfazione degli utenti. Su questa base è più facile individuare le "funzioni" dei servizi erogati dall'Ente:

- ai servizi sociali compete la promozione dell'agio dei cittadini, perseguita attraverso la rimozione degli ostacoli al benessere della comunità;
- i servizi culturali e sportivi contribuiscono a fornire ai cittadini strumenti di crescita culturale, sociale e relazionale;
- i servizi tecnici aumentano e migliorano la qualità dell'ambiente in cui il cittadino si muove;
- i servizi economico-finanziari promuovono lo sviluppo socio-economico del territorio e migliorano l'autonomia finanziaria dell'Ente;
- i servizi amministrativi garantiscono al cittadino l'informazione, l'acquisizione di documenti, la legalità dell'azione dell'Ente.

Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno l'Unione Montana dei Comuni del Monviso nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti.

Dal 2016 il ciclo di programmazione disciplinato dal D. Lgs. 118/2011 entra in vigore in pieno regime.

Le innovazioni al sistema di contabilità sono introdotte dal decreto legislativo n. 118 del 23 giugno 2011 "Disposizioni in materia di armonizzazione contabile e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro enti, a norma degli artt. 1 e 2 della legge delega sul federalismo fiscale (L. 42/2009), così come successivamente modificato e integrato dal D. Lgs. n. 126/2014. Dunque, la nuova formulazione dell'art. 170 del TUEL, introdotta dal D.Lgs. n. 126/2014 e il principio contabile applicato della programmazione, Allegato n. 4/1 del D. Lgs. n. 118/2011 e ss.mm., modificano il precedente sistema di documenti di bilancio ed introducono due elementi rilevanti ai fini della presente analisi:

a) l'unificazione a livello di pubblica amministrazione dei vari documenti costituenti la programmazione ed il bilancio;

b) la previsione di un unico documento di programmazione strategica per il quale, pur non prevedendo uno schema obbligatorio, si individua il contenuto minimo obbligatorio con cui presentare le linee strategiche ed operative dell'attività di governo di ogni amministrazione pubblica.

Le regole introdotte, sono dirette a garantire la trasparenza e la comparabilità dei dati di bilancio anche degli enti territoriali e a seguito dell'adozione del nuovo sistema di contabilità a partire dall'esercizio 2016 la programmazione di bilancio è rappresentata nel Documento Unico di Programmazione (DUP) che vede il suo incipit nel Documento di indirizzi di cui all'art. 46 del TUEL, e che si conclude con un altro documento obbligatorio quale la Relazione di fine mandato, ai sensi del DM 26 aprile 2013.

Il nuovo sistema dei documenti di bilancio si compone come segue:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP);
- lo schema di Bilancio che, riferendosi ad un arco della programmazione almeno triennale, comprende le previsioni di competenza e di cassa del primo esercizio del periodo considerato e le previsioni di competenza degli esercizi successivi ed è redatto secondo gli schemi previsti dall'allegato 9 al D. Lgs. n.118/2011, comprensivo dei relativi riepiloghi ed allegati indicati dall'art. 11 del medesimo decreto legislativo;
- la Nota Integrativa al bilancio finanziario di previsione;

La finalità del DUP è riunire in un solo documento, posto a monte del Bilancio di Previsione Finanziario, le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del Bilancio stesso, del PEG e la loro successiva gestione. Il DUP, documento fondamentale e imprescindibile della programmazione locale, non costituisce un allegato del bilancio ma il presupposto indispensabile per l'approvazione dello stesso.

Il DUP rappresenta, pertanto, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. Si compone di due sezioni: la Sezione Strategica (SeS) e la Sezione Operativa (SeO). La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.

La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del 3 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 ed individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'Ente, anche in coerenza con le linee di indirizzo della programmazione regionale e tenendo conto del concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con le procedure e i criteri stabiliti dall'Unione Europea. La SeO ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento di supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati dalla SeS.

Il DUP rappresenta, quindi, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e, nell'intenzione del legislatore, consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico ed unitario le discontinuità ambientali e organizzative. In quest'ottica esso costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Il decreto legislativo n. 75/2017 - adottato in attuazione dell'art. 17, comma 1, della L. 124/2015, che ha delegato il Governo a intervenire, attraverso uno o più decreti legislativi, sulla disciplina relativa al riordino della disciplina del lavoro pubblico- attua la delega di cui alla lettera r) del comma 1 dell'art. 17, che reca i seguenti principi e criteri direttivi:

1. semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;

2. razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
3. sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
4. potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti;
5. riduzione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
6. coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
7. previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione

Sono previsti nuovi effetti conseguenti alle attività di misurazione, valutazione e trasparenza della performance. Infatti, si stabilisce che il rispetto delle disposizioni in materia (segnatamente, degli artt. da 2 a 16 del D. Lgs.150/2009) è non solo condizione necessaria per l'erogazione di premi legati alla performance (come previsto attualmente), ma rileva anche ai fini (nuovo comma 5 dell'art. 3):

- delle componenti del trattamento retributivo legate alla performance;
- del riconoscimento delle progressioni economiche;
- dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale;
- del conferimento degli incarichi dirigenziali

L'articolo 3, modificando ampiamente l'art. 5 del decreto legislativo n. 150 del 2009, interviene sulla prima fase del ciclo di gestione della performance, relativo alla definizione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi indicatori. L'intervento normativo introduce nel nuovo comma 1 del citato articolo 5 due categorie di obiettivi:

- gli obiettivi generali che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, individuati anche tenendo conto del comparto di contrattazione di appartenenza e in relazione anche al livello e alla qualità dei servizi da garantire ai cittadini.
- gli obiettivi specifici di ciascuna amministrazione, individuati nel Piano della performance in coerenza con la direttiva annuale adottata ai sensi dell'articolo 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.

L'articolo 7 introduce alcune modifiche all'articolo 9 del D. Lgs. n. 150 del 2009, sugli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, stabilendo che:

1. le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale devono essere comunque indicate nel Sistema adottato da ciascuna amministrazione (come già previsto per il personale non dirigenziale dal comma 2);
2. deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

L'articolo 13 introduce un nuovo sistema di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, attraverso la modifica dell'articolo 19 del decreto legislativo n.150 del 2009. In particolare, si prevede che spetti al contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 165/20012, stabilire la quota delle risorse destinate a remunerare la performance (organizzativa e individuale) e fissare i criteri idonei a garantire che alla significativa diversificazione dei giudizi corrisponda una effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Gli articoli 14, 15 e 16 adeguano la disciplina sul bonus annuale delle eccellenze, sulle progressioni economiche e sulle progressioni di 3 L'articolo 21 del decreto legislativo n. 150 del 2009 attualmente prevede che il bonus per le eccellenze venga assegnato alle performance eccellenti individuate in non più del cinque per cento del personale, dirigenziale e non, che si è collocato nella fascia di merito alta. Entro il

mezzogiorno di aprile di ogni anno, le amministrazioni pubbliche, a conclusione del processo di valutazione della performance, assegnano al personale il bonus annuale relativo all'esercizio precedente.

In relazione ai nuovi criteri previsti per la differenziazione delle retribuzioni, si prevede:

1. che ogni amministrazione pubblica, nell'ambito delle risorse destinate dal contratto collettivo nazionale al merito e al miglioramento della performance, può attribuire un bonus annuale al quale concorre il personale, dirigenziale e non, cui è attribuita una valutazione di eccellenza (articolo 14);
2. l'abrogazione delle disposizioni (articolo 23, comma 3 e articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150 del 2009) che attualmente prevedono che la collocazione nella fascia di merito alta, per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche (articolo 15) e di carriera (articolo 16).

## **1. Presentazione del Piano della Performance**

### **1.1 Introduzione**

Il Piano in oggetto è il documento programmatico con cui l'Unione Montana dei Comuni del Monviso individua:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno la sua azione nei prossimi tre anni
- gli obiettivi operativi assegnati al personale dipendente nell'anno 2025
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente:

- Bilancio triennale
- Documento Unico di Programmazione
- Piano esecutivo di gestione (PEG)
- Piano dettagliato degli obiettivi
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (in forma semplificata - Decreto n. 132/2022, in vigore dal 22 settembre 2022)
- Sistema generale di valutazione del personale.
- Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio ai sensi del D.M. 22.12.2015

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati. Il primo aspetto si rispecchia nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile comprensibile e non burocratico. Il secondo aspetto è garantito dalla seguente dichiarazione.

### **1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati**

I redattori del presente Piano dichiarano che tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati.

### **1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano**

Per l'anno 2025 sono stati approvati dal Consiglio dell'Unione il DUP 2025-2027 (deliberazione n. 28 del 12.09.2024) ed il Bilancio di Previsione 2025 -2027 (deliberazione n. 53 del 20.12.2024).

E' stato, altresì, approvato da parte della Giunta dell'Unione (deliberazione n. 108 del 20.12.2024) il Piano Esecutivo di Gestione - parte contabile, per l'anno 2025/2027.

Nel primo trimestre 2025 la Giunta, il Direttore e i Responsabili di Servizio titolari di Posizione Organizzativa hanno declinato gli scenari strategici e operativi definiti nei documenti precedenti in obiettivi assegnati alle strutture e ai Responsabili di Servizio. Tale operazione è frutto di un dialogo tra il vertice e i dirigenti, i quali hanno avanzato tempestivamente le loro proposte. Gli obiettivi delle strutture e dei Responsabili di Servizio titolari di Posizioni Organizzativa sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente
- correlati alle risorse disponibili.

I Responsabili di Servizio titolari di Posizione Organizzativa, successivamente all'approvazione del presente Piano, saranno tenuti a tradurre gli obiettivi assegnati in azioni concrete necessarie per la loro attuazione ed a comunicare adeguatamente agli altri dipendenti gli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi.

In ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità.

Entro il 31 luglio 2025, contestualmente alla delibera di salvaguardia degli equilibri di bilancio, ogni Responsabile di Servizio titolare di Posizione di Elevata Qualificazione relaziona all'Organismo di Valutazione il grado di raggiungimento degli obiettivi di pertinenza e l'Organismo riferisce alla Giunta sullo stato d'avanzamento del Ciclo della performance.

La data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali.

Nei mesi successivi l'Organismo di Valutazione ed il Direttore elaborano nel corso del 2026 la Relazione sulla performance, da validare e trasmettere non oltre il 30 giugno 2026.

### **1.4 Principio di miglioramento continuo**

L'Unione Montana dei Comuni del Monviso persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. Pertanto nel corso del 2025 potranno essere rilevati ulteriori dati che andranno a integrare il presente documento, aggiornato tempestivamente anche in funzione della sua visibilità al cittadino (vedi oltre il capitolo dedicato alla trasparenza).

## **2. Identità**

### **2.1 L'ente Unione Montana dei Comuni del Monviso**

L'Unione Montana dei Comuni del Monviso è un Ente locale dotato di rappresentatività generale di secondo livello, secondo i principi della Costituzione italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. In relazione alla comunità che vive nel territorio dell'Unione, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti del territorio dell'Unione vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso, può leggere lo Statuto, disponibile sul sito all'indirizzo <http://www.unionemonviso.it>

## 2.2 L'Unione Montana dei Comuni del Monviso in cifre

L'Unione Montana dei Comuni del Monviso si colloca nell'area montana della Provincia di Cuneo.

Alla data di preparazione del presente Piano i principali dati dimensionali sono i seguenti:

			trend
Territorio	km <sup>2</sup>	139,24	
Altitudine media sul liv. del mare (sede di Paesana)	m	614	
Abitanti	n°	6226	
Abitanti per km <sup>2</sup>	n°	44,71	
Età media	anni	.....	

Un maggiore dettaglio sui dati dimensionali dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso sono riportati nell'**Allegato 1** "L'Unione Montana dei Comuni del Monviso in cifre".

## 2.3 Come operiamo

Nella propria azione, l'Unione Montana dei Comuni del Monviso si conforma ai seguenti principi e criteri:

1. agire in base a processi di pianificazione, programmazione, realizzazione e controllo distinguendo con chiarezza il ruolo di indirizzo, controllo e governo degli organi politici dal ruolo di gestione della dirigenza;
2. garantire legittimità, regolarità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, nonché la congruenza tra risultati conseguiti ed obiettivi predefiniti dagli organi politici;
3. favorire la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche e amministrative, garantire il pluralismo e i diritti delle minoranze;
4. garantire la trasparenza e l'imparzialità dell'Amministrazione e dell'informazione dei cittadini sul suo funzionamento;
5. riconoscere e promuovere i diritti dei cittadini-utenti, anche attraverso adeguate politiche di snellimento dell'attività amministrativa;

6. cooperare con soggetti privati nell'esercizio di servizi e per lo svolgimento di attività economiche e sociali, garantendo all'Unione Montana dei Comuni del Monviso adeguati strumenti di indirizzo e di controllo e favorendo il principio di sussidiarietà;
7. cooperare con gli altri enti pubblici, anche appartenenti ad altri Stati, per l'esercizio di funzioni e servizi, mediante tutti gli strumenti previsti dalla normativa italiana, comunitaria e internazionale.

## 2.5 Cosa facciamo: Albero della performance

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2.1 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell'Albero della performance:

- Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
  - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
  - Gestione dei servizi demografici
  - Sviluppo dell'economia
  - Sviluppo e tutela della cultura e dell'educazione
  - Sviluppo e tutela della società e della salute
  - Produzione diretta di servizi
- Servizi interni di supporto ai precedenti:
  - Relazioni con il pubblico
  - Affari generali
  - Economia e finanza
  - Capitale umano
  - Sistemi informativi
  - Sicurezza sul lavoro

Per la descrizione dettagliata dell'albero della performance si veda l'**Allegato 2**.

### 3. Obiettivi strategici

L'Amministrazione, fin dalla nascita dell'Unione e dal proprio conseguente insediamento, ha tradotto il programma di mandato in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione puntuale nel Documento Unico di Programmazione.

### 4. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, di cui sono responsabili i dirigenti (Responsabili di Servizio titolari di Posizione Organizzativa) competenti per funzione.

Essi sono dettagliati negli allegati 3 e 4.

<b>Obiettivo operativo</b>	Struttura Responsabile	RESPONSABILE DI SERVIZIO TITOLARE DI POSIZIONE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE
<u>OBIETTIVO GENERALE</u> – ADEGUATA ATTIVAZIONE A LIVELLO DI UNIONE DELLE FUNZIONI COMUNALI, IN ESITO AL RIASSETTO ISTITUZIONALE, ORGANIZZATIVO E STRUTTURALE DETERMINATOSI CON IL PASSAGGIO DELLE FUNZIONI ALL'UNIONE	Tutti i Servizi dell'Unione	Tutti i Responsabili di Servizio titolari di Posizione di Elevata Qualificazione

GESTIONE DEL PERSONALE E COORDINAMENTO DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	Direzione	Davide Domenico BARRA
SUPPORTO AL SERVIZIO PERSONALE	Controllo di Gestione	Laura BONETTO
RIORGANIZZAZIONE GESTIONE OPERATIVA ENTE UNIONE A SEGUITO MODIFICA STATUTARIA D.C. N. 36 DEL 14.11.2024	Controllo di Gestione	Lura BONETTO
RECEPIMENTO ED APPLICAZIONE NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRIBUTI	Tributi	Bruna DOSSETTO
GESTIONE ATTIVITÀ RELATIVE A RILEVAZIONI ISTAT (CENSIMENTI PERMANENTI)	Statistiche e Censimenti	Bruna DOSSETTO
GESTIONE ATTIVITÀ RELATIVE ALL'AGGIORNAMENTO DELLE LISTE ELETTORALI	Elettorale	Bruna DOSSETTO
ALLINEAMENTO DELLE MODALITÀ OPERATIVE DI FUNZIONAMENTO DELLA CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA ALLE NUOVE DISPOSIZIONI NORMATIVE	Centrale Unica di Committenza	Andrea CAPORGNO
Avvio delle attività di progettazione, direzione lavori, appalto, contabilità, apporvazione del CRE Finale inerenti i lavori pubblici dell'Unione montana, sulla base anche delle segnalazioni da parte dei Comuni componenti l'Unione, per l'attuazione di specifici interventi, connessi alla tutela e alla valorizzazione del territorio.	Lavori Pubblici su Unione	Alberto MINETTI
AVVIO DEL PROGRAMMA DI UTILIZZO DELLE RISORSE DERIVANTI DAI FONDI ATO - (EX 8% ART.18 LR 13/1997) ANNUALITÀ 2022 - 2023 IN BASE ALLE LINEE GUIDA DI CUI ALLA D.G.R. 32-5209 DEL 19.6.2017	Bonifica e Sviluppo Montano	Alberto MINETTI
SERVIZIO PAESAGGIO COMPRENSIVO DI GESTIONE COMMISSIONE PAESAGGIO SERVIZIO URBANISTICA LAVORI PROPEDEUTICI ALL'APPROVAZIONE DELLE VARIANTI IN ITINERE AI P.R.G.C.	Servizio Urbanistica e Paesaggio	Denis DANNA
OTTIMIZZARE GESTIONE DEI PROCEDIMENTI RELATIVI AL SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA DELL'UNIONE	Edilizia Privata	Denis DANNA

GESTIONE DEL PATRIMONIO, REVISIONE DEL REGOLAMENTO DI POLIZIA MORTUARIA DEL COMUNE DI PAESANA E CHIUSURA PROCEDURA ASSEGNAZIONE PASCOLI COMUNE DI PAESANA	Servizio Patrimonio	Denis DANNA
SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE: ADEGUAMENTO ALLE NUOVE SPECIFICHE TECNICHE DI INTEROPERABILITA' DELLE PIATTAFORME TECNOLOGICHE	Sportello Unico Attività Produttive	Paola PIOLA
APPLICAZIONE PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI.	Personale (Unione)	Davide Domenico BARRA
ATTUAZIONE PROGETTO PNRR "LABORATORIO MONVISO" - REALIZZAZIONE DI INFRASTRUTTURE E DI SERVIZI SOCIALI, EDUCATIVI E CULTURALI NEI COMUNI DI OSTANA, PAESANA E SANFRONT (ANNUALITÀ 2025)	Sport, Turismo, Cultura, Istruzione e Sociale	Silvana ALLISIO
PITER TERRES MONVISO: PROGETTO SINGOLO ATTRA(C)TIVE - PROGRAMMAZIONE ALCOTRA 2021 - 2027	Sport, Turismo, Cultura, Istruzione e Sociale	Silvana ALLISIO
OBIETTIVO PERMANENTE: GESTIONE ORDINARIA RELATIVO AL SERVIZIO ANAGRAFE, LEVA, SERVIZI CIMITERIALI, AGGIORNAMENTO ALBO GIUDICI POPOLARI, TOPONOMASTICA.	Anagrafe e Stato Civile	Maria Luisa FERRATO
Tenuta e integrazione al registro DAT e registro cremazioni. Nuove misure di inclusione sociale e lavorativa all'assegno di inclusione. Carta Solidale Inps	Anagrafe e Stato Civile	Maria Luisa FERRATO
Gestione Servizio Stato Civile: atti nascita, matrimonio/unione civile, separazione/divorzio, cittadinanza, morte. Adesione all'archivio nazionale informatizzato di stato civile.	Anagrafe e Stato Civile	Maria Luisa FERRATO
IMPLEMENTAZIONE A LIVELLO DI UNIONE DEI COMUNI DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE IN SICUREZZA DELLE PUBBLICHE MANIFESTAZIONI, PERFEZIONAMENTO DELLE PROCEDURE ORGANIZZATIVE DI FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO VERBALI A SERVIZIO DEL VELOX FISSO.	Polizia Municipale e Commercio	Davide BARRA

Ogni Responsabile di Servizio titolare di Posizione di Elevata Qualificazione è responsabile del perseguimento di uno o più obiettivi operativi, come delineato nell'albero della performance dell'allegato 3.

Nell'allegato 4 il lettore trova le singole schede, ognuna dedicata a un obiettivo, con i relativi indicatori di grado di raggiungimento.

Ovviamente, ogni Responsabile ha prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di sua competenza, sulla base delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate. Si tratta di una funzione di base tipica del ruolo dirigenziale.

Essa dovrà essere interpretata tenendo presente le linee strategiche e gli obiettivi operativi descritti nei due capitoli precedenti.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa<sup>1</sup>, infine, ogni Responsabile verrà valutato dall'Organismo di Valutazione sulla base degli indicatori riportati nell'allegato 4.

## **5. Le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance**

E' evidente che la correlazione tra lo scenario strategico e gli obiettivi legati alla premialità è presente ed evidente, grazie all'opera di dialogo tra l'Amministrazione e la dirigenza. Ma può essere aumentata.

È obiettivo dell'Amministrazione e del Direttore lavorare di concerto con l'Organismo di Valutazione per effettuare tale miglioramento a partire dall'anno in corso e con l'obiettivo di garantire una maggiore correlazione per gli obiettivi del 2025.

## **6. Il cittadino come risorsa**

Come previsto dall'art 118 della Costituzione e dallo Statuto, l'Unione Montana dei Comuni del Monviso favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Il ruolo del volontariato, dell'associazionismo e in generale del terzo settore è di grandissima importanza per l'Unione. Ma diviene ancora più rilevante in tempi di contrazione delle risorse disponibili per le politiche pubbliche, contrazione causata sia dalla crisi internazionale sia dalle scelte politiche e fiscali del governo.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori.

## **7. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance**

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders dell'Unione Montana dei Comuni del Monviso.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dal Programma per la trasparenza e l'integrità cui si rinvia.

In aggiunta da quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Responsabile di Servizio titolare di Posizione Organizzativa quello di informare i collaboratori da loro dipendenti in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

## **8. Allegati tecnici**

Allegato 1 "L'Unione Montana dei Comuni del Monviso in cifre"

Allegato 2 "Albero della performance"

Allegato 3 "Albero della performance" e obiettivi

---

1 D.Lgs 150/09

# ALLEGATO 1

## L' UNIONE MONTANA DEI COMUNI DEL MONVISO IN CIFRE

dato ultimo anno (31.12.2021)

Territorio e ambiente	Territorio	km <sup>2</sup>	139,24
	Altitudine media sul liv. del mare (sede di Paesana)	m	614
	Verde pubblico	km <sup>2</sup>	.....
	Verde pubblico/territorio	%	.....
	Consumo del territorio	%	...
	Raccolta differenziata	%	.....
Demografia	Abitanti	n°	6226
	Abitanti per km <sup>2</sup>	n°	44,71
	Età media	anni	....
	Famiglie	n°	.....
	Matrimoni celebrati nell'ultimo anno	n°	....
	Tasso di natalità	%	....
	Cittadini stranieri	n°	.....
Scuola	Asili nido pubblici:iscritti	n°	...
	Asili nido privati o convenzionati:iscritti		...
	Scuola dell'infanzia: iscritti	n°	.....
	Scuola primaria: iscritti	n°	.....
	Scuola secondaria primo grado ("media"): iscritti	n°	.....
		n°	
Cultura	Volumi prestati dalle biblioteche civiche in un anno	n°	.....
		n°	
	dati disponibili per manifestazioni, fiere, concerti e altri eventi in un anno	n°	....
Turismo *	Numero esercizi alberghieri e strutture simili	n°	..
	Capacità ricettiva alberghiera (posti-letto)	n°	....

	Camere	n	....
Sicurezza e salute	dati disponibili per Qualità dell'aria		<a href="http://www.arpa.piemonte.gov.it/approfondimenti/territorio/cuneo/aria/">www.arpa.piemonte.gov.it/approfondimenti/territorio/cuneo/aria/</a>
	dati disponibili per Qualità dell'acqua		Rapporto di Prova ARPA n. .... (acqua idonea all'uso alimentare)

**ALLEGATO 2**  
**ALBERO DELLA PERFORMANCE**

## FUNZIONI ASSOCIATE DELL'UNIONE

		AMBITI	Responsabili competenti
<b>Servizi</b>	<b>TERRITORIO</b>	Servizio pianificazione	DANNA Denis
		Servizio VIA e VAS	
		Edilizia pubblica	
		Servizio tutela paesaggio	
		Sportello Unico Edilizia	
		Sportello Unico Attività Produttive	
		Lavori Pubblici su Unione	MINETTI Andrea
		Bonifica e Sviluppo Montano	MINETTI Andrea
		Trasporto Pubblico Locale e Mobilità	BARRA Davide Domenico
		Protezione Civile	BARRA Davide Domenico
	<b>DEMOGRAFIA</b>	Anagrafe	FERRATO Maria Luisa
		Stato Civile	
		Concessioni cimiteriali	
		Rilevazioni e notifiche	
		Ufficio Toponomastica	
		Statistiche e censimenti	DOSSETTO Bruna
		Elettorale	
	<b>CULTURA E ISTRUZIONE</b>	Istruzione	ALLISIO Silvana
		Nidi	
		Turismo	
Sport e tempo libero			
Cultura			
<b>SOCIETÀ E SALUTE</b>	Sostegno sociale	ALLISIO Silvana	
	Solidarietà		
	Casa		
<b>AFFARI GENERALI</b>	Supporto Organi Istituzionali	BARRA Davide Domenico	
	Direzione e Coordinamento Servizi		
	Protocollo		
	Archivio		

		<b>AMBITI</b>	<b>Responsabili competenti</b>
<b>Servizi</b>	<b>ECONOMIA E FINANZA</b>	Finanze, Ragioneria, Bilancio	BARRA Davide Domenico
		Economato	BARRA Davide Domenico
		Tributi, pubblicità, pubbliche affissioni	DOSSETTO Bruna
		Patrimonio	DANNA Denis
	<b>CAPITALE UMANO</b>	Trattamento economico, Stipendi ed Accessori	DOSSETTO Bruna BARRA Davide Domenico
		Selezione e inserimento	
		Trattamento giuridico	
		Sviluppo risorse umane	BARRA Davide Domenico
		Relazioni sindacali	
		Sviluppo organizzativo	
	<b>SISTEMI INFORMATIVI</b>	Gestione applicativi - CED	
	<b>SICUREZZA SUL LAVORO</b>	Sicurezza sul lavoro	BARRA Davide Domenico
	<b>POLIZIA LOCALE</b>	Viabilità e Traffico	BARRA Davide Domenico
		Gestione Spettacoli, Eventi, Manifestazioni	
<b>COMMERCIO</b>	Commercio in sede fissa ed ambulante ed artigianato	BARRA Davide Domenico	
<b>CONTROLLO DI GESTIONE</b>	Attività inerenti il Controllo di Gestione	BONETTO LAURA	
<b>CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA</b>	Gestione Gare	CAPORGNO Andrea	

**ALLEGATO 3**  
**-ALBERO DELLA PERFORMANCE**  
**E OBIETTIVI-**

## ALBERO DELLA PERFORMANCE CON OBIETTIVI

SERVIZI		Obiettivi operativi 2025/2027 (Piano performance cap. 3)	Risultato atteso	Responsabili di Servizio Titolari di Posizione di Elevata Qualificazione
Tutte le Funzioni Associate	Tutti i Servizi dell'Unione	ADEGUATA ATTIVAZIONE A LIVELLO DI UNIONE DELLE FUNZIONI COMUNALI, IN ESITO AL RIASETTO ISTITUZIONALE, ORGANIZZATIVO E STRUTTURALE DETERMINATOSI CON IL PASSAGGIO DELLE FUNZIONI ALL'UNIONE.	Assicurare l'efficace gestione di tutti i procedimenti e attività relativi alle funzioni trasferite dai Comuni all'Unione. Redazione e inoltro delle domande di contributo sui bandi incentivanti l'esercizio associato delle funzioni anno 2025. Ammissione al contributo per la gestione associata delle funzioni comunali.	Tutti i Responsabili di Posizione di Elevata Qualificazione
Territorio	Servizio Edilizia Privata	OTTIMIZZARE GESTIONE DEI PROCEDIMENTI RELATIVI AL SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA DELL'UNIONE	Esame, predisposizione, rilascio dei provvedimenti autorizzatori edilizi richiesti nel corso del 2025. Gestione dei procedimenti disciplinati dal D.P.R. 6 giugno 2001, n. 380, dalle Leggi regionali e dai regolamenti edilizi interni. Riunioni periodiche con la dipendente dell'Unione incaricata dell'istruzione dei procedimenti del Servizio Edilizia Privata dei Comuni di Sanfront-Brondello e Gambasca al fine di concordare le linee da seguire nelle istruttorie delle pratiche presentate. Prosecuzione nella digitalizzazione delle pratiche edilizie presentate antecedentemente l'entrata in funzione dello sportello Digitale.	DANNA Denis
	Lavori Pubblici su Unione	LAVORI PUBBLICI IN CAPO ALL'UNIONE MONTANA DEI COMUNI DEL MONVISO.	Avvio delle attività di progettazione, direzione lavori, appalto, contabilità,	MINETTI Alberto

			<p>approvazione del CRE Finale inerenti i lavori pubblici dell'Unione montana, sulla base anche delle segnalazioni da parte dei Comuni componenti l'Unione, per l'attuazione di specifici interventi, connessi alla tutela e alla valorizzazione del territorio.</p>	
Bonifica e Sviluppo Montano	"AVVIO DEL PROGRAMMA DI UTILIZZO DELLE RISORSE DERIVANTI DAI FONDI ATO - (EX 8% - ART.18 LR 13/1997) ANNUALITA' 2022 - 2023 IN BASE ALLE LINEE GUIDA DI CUI ALLA D.G.R. 32-5209 DEL 19.6.2017"	<p>Avvio delle attività di difesa e tutela dell'assetto idrogeologico del territorio montano attraverso l'utilizzo dei fondi assegnati alle Unioni montane sulla base anche delle segnalazioni da parte dei Comuni componenti l'Unione, per l'attuazione di specifici interventi, connessi alla tutela e alla produzione delle risorse idriche e delle relative attività di sistemazione idrogeologica del territorio - Annualità 2022 - 2023</p>	MINETTI Alberto	
Trasporti Pubblici Locali			BARRA Davide Domenico	
Protezione Civile			BARRA Davide Domenico	
Urbanistica e Paesaggio	SERVIZIO PAESAGGIO COMPRENSIVO DI GESTIONE COMMISSIONE PAESAGGIO SERVIZIO URBANISTICA LAVORI PROPEDEUTICI ALL'APPROVAZIONE DELLE VARIANTI IN ITINERE AI P.R.G.C.	PIENA OPERATIVITA' DELLA COMMISSIONE LOCALE PER IL PAESAGGIO e CHIUSURA/PROSECURIONE DEGLI ITER PROCEDURALI DEGLI ADEGUAMENTI dei P.R.G.C. IN ITINERE	DANNA Denis	
Sportello Unico Attività Produttive	SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE: ADEGUAMENTO ALLE NUOVE SPECIFICHE TECNICHE DI INTEROPERABILITA' DELLE PIATTAFORME TECNOLOGICHE	Piena operatività dello Sportello Unico per le Attività Produttive	PIOLA Paola	

Demografia	Anagrafe	TENUTA E INTEGRAZIONE AL REGISTRO DAT E REGISTRO CREMAZIONI. NUOVE MISURE DI INCLUSIONE SOCIALE E LAVORATIVA ALL'ASSEGNO DI INCLUSIONE. CARTA SOLIDALE INPS	Banca Dati Nazionale DAT aggiornata. Verifiche anagrafiche di cittadinanza, residenza e soggiorno per l'erogazione del beneficio dell'assegno di inclusione.	FERRATO Maria Luisa
		GESTIONE SERVIZIO STATO CIVILE: ATTI NASCITA, MATRIMONIO/UNIONE CIVILE, SEPARAZIONE/DIVORZIO, CITTADINANZA, MORTE. ADESIONE ALL'ARCHIVIO NAZIONALE INFORMATIZZATO DI STATO CIVILE.	Dismissione definitiva registri cartacei di stato civile e semplificazione per il cittadino per poter ottenere i propri certificati aggiornati e in tempo ridotto.	
	Stato Civile	Gestione Servizio Stato Civile: atti nascita, matrimonio/unione civile, separazione/divorzio, cittadinanza, morte. Adesione all'archivio nazionale informatizzato di stato civile.	Dismissione definitiva registri cartacei di stato civile e semplificazione per il cittadino per poter ottenere i propri certificati aggiornati e in tempo ridotto.	FERRATO Maria Luisa
	Concessioni cimiteriali			
	Rilevazioni e notifiche			
	Elettorale	GESTIONE ATTIVITÀ RELATIVE ALL'AGGIORNAMENTO DELLE LISTE ELETTORALI	Attuazione degli adempimenti previsti dalla normativa in materia elettorale	DOSSETTO Bruna
	Statistiche censimenti e	GESTIONE ATTIVITÀ RELATIVE A RILEVAZIONI ISTAT (CENSIMENTI PERMANENTI)	Attuazione degli adempimenti previsti dalla normativa in materia di Statistica	
Cultura e istruzione	Istruzione/Servizi all'infanzia			ALLISIO Silvana
	Cultura/Turismo			
	Sport e tempo libero	PITER TERRES MONVISO: PROGETTO SINGOLO ATTRA(C)TIVE - PROGRAMMAZIONE ALCOTRA 2021 - 2027	Il progetto intende valorizzare i potenziali economici del territorio e lavorare sulla loro competitività, applicando una logica di integrazione settoriale e innovazione, per sviluppare, (in sinergia con il turismo), altre attività correlate ai settori	

			economici tradizionali e al patrimonio ambientale e culturale del territorio, in modo da rafforzare e rendere più resiliente il tessuto economico transfrontaliero.	
Società e salute	Sostegno sociale	ATTUAZIONE PROGETTO PNRR "LABORATORIO MONVISO" - REALIZZAZIONE DI INFRASTRUTTURE E DI SERVIZI SOCIALI, EDUCATIVI E CULTURALI NEI COMUNI DI OSTANA, PAESANA E SANFRONT (ANNUALITÀ 2025)	Mantenere il sistema di servizi socio/scolastici attivati con il progetto al fine di garantire continuità all'offerta formativa ed educativa per la fascia d'età 0 - 18 anni.	ALLISIO Silvana
	Solidarietà			
	Casa			
Affari Generali	Direzione	GESTIONE DEL PERSONALE E COORDINAMENTO DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	Garantire la corretta e legittima applicazione degli istituti giuridici ed economici del rapporto di lavoro pubblico, provvedere alla tempestiva sostituzione del personale cessato e la stipulazione di rapporti di lavoro flessibile, mediante le procedure selettive di assunzione previste dalla legge. Ottenere l'efficace attività dei Responsabili di servizio mediante il loro coordinamento funzionale ed organizzativo.	BARRA Davide Domenico
	Segreteria dell'Unione			
Economia e Finanza	Finanze, Ragioneria, Bilancio			BARRA Davide Domenico
	Economato			BARRA Davide Domenico
	Tributi, pubblicità, pubbliche affissioni	RECEPIMENTO ED APPLICAZIONE NUOVE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRIBUTI	Recepimento ed applicazione novità introdotte in materia di tributi ed effettuazione attività di verifica e bonifica banca dati.	DOSSETTO Bruna

	Patrimonio	GESTIONE DEL PATRIMONIO, REVISIONE DEL REGOLAMENTO DI POLIZIA MORTUARIA DEL COMUNE DI PAESANA e CHIUSURA PROCEDURA ASSEGNAZIONE PASCOLI COMUNE DI PAESANA	Predisposizione degli atti necessari per l'affitto di locali pubblici a terzi mediante contratti di comodato d'us. Predisposizione della documentazione necessaria per l'assegnazione dei pascoli gravanti sul Comune di Paesana non assegnati durante l'annata 2025	DANNA Denis
Capitale Umano	Trattamento economico Stipendi ed Accessori			DOSSETTO Bruna
	Trattamento Giuridico	APPLICAZIONE PARTE GIURIDICA ED ECONOMICA DEL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI.	Applicazione parte giuridica ed economica del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali.	BARRA Davide Domenico
Sicurezza sul lavoro	Sicurezza sul lavoro			BARRA Davide Domenico
Polizia Locale	Gestione Spettacoli, Eventi, Manifestazioni	IMPLEMENTAZIONE A LIVELLO DI UNIONE DEI COMUNI DI UN MODELLO ORGANIZZATIVO PER LA GESTIONE IN SICUREZZA DELLE PUBBLICHE MANIFESTAZIONI. PERFEZIONAMENTO DELLE PROCEDURE ORGANIZZATIVE DI FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO VERBALI A SERVIZIO DEL VELOX FISSO.	Implementazione di un modello organizzativo per la gestione in sicurezza delle pubbliche manifestazioni, mediante armonizzazione degli iter relativi alla presentazione delle istanze. Perfezionamento delle procedure organizzative di funzionamento dell'Ufficio Verbali a servizio del Velox fisso lungo la S.P. 26 - confine territorio comuni di Paesana e Sanfront.	BARRA Davide Domenico
	Viabilità e traffico			
Commercio	Commercio			BARRA Davide Domenico
Controllo di Gestione	Controllo di Gestione	SUPPORTO SERVIZIO PERSONALE	Svolgimento attività relative all'Ufficio Personale	BONETTO Laura

	Controllo di Gestione	RIORGANIZZAZIONE GESTIONE OPERATIVA ENTE UNIONE A SEGUITO MODIFICA STATUTARIA D.C. N. 36 DEL 14.11.2024	SVOLGIMENTO DELLE ATTIVITA' NECESSARIE ALLA RIORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI	
Centrale Unica di Committenza	Centralizzazione degli appalti e degli affidamenti	Allineamento delle modalita' operative di funzionamento della centrale unica di committenza alle nuove disposizioni normative	PIENA OPERATIVITA' DELLA CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA	CAPORGNO Andrea

**ALLEGATO 4**  
**-SCHEDE DEGLI OBIETTIVI-**

