



# Piano Performance

2020-2022



# INDICE

I.	Premessa	p. 1
II.	Ambiti di riferimento di misurazione della performance	p. 3
III.	Piano Performance	p. 5
1.	Programmi e Progetti	p. 6
2.	Catalogo dei Servizi	p. 11
3.	Stato di salute dell'Ente	p. 20
3.1.	Stato di salute finanziaria	p. 21
3.2.	Salute organizzativa	p. 25
	Allegato - Piano delle Azioni Positive	p. 28

# I. Premessa

Il Piano della Performance, redatto ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e dell'art. 169 del Testo Unico Enti Locali, è un documento programmatico triennale che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori per la misurazione e la valutazione della performance individuale.

Il ciclo della Performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance;
- 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 di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della Performance è il documento centrale del ciclo di gestione della performance, in grado di rendere concrete e operative le scelte e le azioni delineate a livello di pianificazione strategica dell'Ente (rappresentata dalle Linee di Mandato e dal Documento Unico di Programmazione 2020/2024)<sup>1</sup> attraverso l'individuazione coerente di obiettivi gestionali assegnati ai dirigenti e orientati al raggiungimento delle Linee di Mandato stesse.

Il Piano della Performance si collega inoltre a doppio filo con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT), così come rimarcato da ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2016, a

---

<sup>1</sup> Documento Unico di Programmazione approvato con Del. Consiglio. n. 27 del 18/12/2019 e integrato con Del. Consiglio n.8 del 29/06/2020 e n. 14 del 28/07/2020;

significare la pregnanza delle azioni correttive fissate all'interno del piano anticorruzione quali obiettivi di performance posti in capo alla struttura al fine di attribuire maggiori e più spinti elementi di vincolatività delle precitate azioni correttive strutturando nel contempo elementi oggettivi di misurazione e di valutazione del raggiungimento degli obiettivi posti.

A partire dall'annualità 2017, il PTPCT dell'Unione Valle Savio<sup>2</sup> costituisce Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione valido anche per i sei Comuni aderenti, in base a quanto stabilito dalla Convenzione sottoscritta in data 26.01.2017 e rinnovata con Deliberazione di Consiglio Unione n.35 del 19/12/2018. La declinazione dei contenuti del PTPCT all'interno del Piano Performance 2020-2022 avviene mediante lo strumento del PEG 2020-2022, attraverso la previsione, al suo interno, di attività strutturali riferite all'"Attuazione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione" ed alla "Prevenzione della corruzione: azione coordinate in ambito Unione" .

Inoltre, a partire dall'annualità 2020, il Piano triennale delle Azioni Positive 2020-2022 viene allegato al presente documento, così come stabilito con direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Il Piano delle Azioni Positive incide:

- ai fini della valutazione della performance organizzativa complessiva dell'amministrazione attraverso la previsione di uno specifico indicatore inserito all'interno dell'ambito dello stato di salute dell'ente;
- ai fini della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile attraverso la previsione di specifici obiettivi gestionali di Peg.

---

<sup>2</sup> PTPCT 2020-2022 approvato con Deliberazione di Giunta Unione n. 09 del 29/01/2020

## II. Ambiti di misurazione della Performance organizzativa

Il Piano della Performance fornisce una visione d'insieme degli ambiti attraverso i quali l'Unione misura e valuta la sua performance.

All'interno della performance organizzativa rientrano il risultato di Ente e il risultato di gruppo.

Il **risultato di Ente**, prende a riferimento i seguenti tre ambiti:

1. Programmi e Progetti;
2. Catalogo dei Servizi;
3. Stato di salute.

Il **risultato di gruppo**, previsto dal "Sistema di valutazione della performance"<sup>3</sup>, concorre alla valutazione della performance organizzativa di tutti i dirigenti e PO/AP coinvolti ed è calcolato attraverso specifici indicatori di obiettivo di gruppo.

Gli obiettivi di gruppo, definiti e condivisi tra il Segretario Generale e i dirigenti interessati, sono obiettivi trasversali per il raggiungimento dei quali è indispensabile l'apporto fattivo e l'azione coordinata di due o più settori.

I settori concorrono al perseguimento dell'obiettivo di gruppo con specifiche attività operative.

Gli indicatori di obiettivo di gruppo si distinguono in due tipologie:

- indicatori di sintesi, misurano il raggiungimento dell'obiettivo nel suo complesso e concorrono al raggiungimento del risultato di gruppo;
- indicatori di dettaglio, misurano il raggiungimento di parti dell'obiettivo e concorrono al raggiungimento del risultato individuale.

Entrambe le tipologie di indicatori sono declinate e attribuite ai settori all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, in modo da consentire la misurazione dei risultati conseguiti.

---

<sup>3</sup> Approvato con Deliberazione di Giunta n.85 del 13/12/2017

## **Metodo di Calcolo**

Il calcolo finale del risultato di Ente si effettua, con riferimento all'annualità 2020, facendo la media aritmetica dei punteggi derivanti dai 3 ambiti, ciascuno dei quali viene trattato come descritto nei paragrafi successivi.

Il calcolo finale del risultato di gruppo è ottenuto facendo riferimento agli indicatori di sintesi dell'obiettivo di gruppo ed è determinato dal rapporto tra il consuntivo e il target dell'anno di riferimento, in percentuale.

## III. Piano della Performance

**1. Programmi e progetti**  
obiettivi dell'amministrazione

**2. Catalogo dei servizi**  
quantità e qualità

**3. Stato di salute**  
finanziaria e organizzativa

# 1. Programmi e Progetti

La performance in questo ambito è intesa quale capacità dell'ente di attuare i programmi e progetti dell'Amministrazione, facendo riferimento in particolare ai contenuti delle linee programmatiche di mandato. Il Piano Performance illustra gli obiettivi gestionali e di gruppo che l'ente si è impegnato a realizzare, attraverso la documentazione di programmazione pluriennale esprimendo così la mission che caratterizza l'attività degli organi di indirizzo.

## Metodo di Calcolo

Questa sezione viene alimentata con gli obiettivi di PEG, ciascuno dei quali, facendo parte dell'*albero della programmazione*, è orientato al raggiungimento delle linee di mandato.

Gli indicatori di obiettivo si distinguono in due tipologie:

- indicatori di sintesi, misurano il raggiungimento dell'obiettivo nel suo complesso;
- indicatori di dettaglio, misurano il raggiungimento di parti dell'obiettivo.

Entrambe le tipologie di indicatori sono declinate e attribuite ai settori all'interno del Piano Esecutivo di Gestione, in modo da consentire una ricognizione finale sul loro grado di raggiungimento e la misurazione dei risultati conseguiti.

Il punteggio di ciascun indicatore è ottenuto dal rapporto tra il valore a consuntivo e il target dell'anno di riferimento, in percentuale.

Per ottenere il calcolo della percentuale finale dell'ambito Programmi e Progetti è necessario prendere in considerazione *l'albero della programmazione*.

*L'albero della programmazione fornisce la rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione con cui si stabiliscono priorità e obiettivi a partire dalle linee di mandato fino ad arrivare alla programmazione operativa.*

*In ottemperanza al principio di coerenza tra i documenti di programmazione stabilito nell'Allegato 4/1 al D.Lgs.118/2011 (principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio), l'albero della performance è la mappa logica che rappresenta i legami tra le linee di mandato istituzionale, gli obiettivi strategici e obiettivi operativi espressi nel Documento Unico di*

*Programmazione e i piani d'azione concreta esplicitati negli obiettivi gestionali e attività strutturali del Piano Esecutivo di Gestione dell'Ente. L'albero della programmazione fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata dei vari livelli di obiettivi, orientati e finalizzati alla realizzazione del Piano di Mandato dell'Unione.*

*La misurazione della performance, sia essa individuale, organizzativa o di ente, avviene attraverso la valorizzazione del sistema di indicatori sottostante all'albero della programmazione.*



*L'albero della performance rappresenta i legami che, senza soluzioni di continuità, portano dalle linee di mandato alla loro attuazione attraverso gli obiettivi di PEG.*

*Le linee di mandato vengono tradotte in obiettivi strategici e operativi di DUP (Documento Unico di Programmazione); ciascun obiettivo operativo di DUP viene sua volta declinato in obiettivi di PEG (Piano Esecutivo di Gestione) che costituiscono gli obiettivi di gestione che la Giunta affida ai responsabili dei servizi.*

*Il Modello di albero della programmazione dell'Unione Valle Savio*

Partendo dal basso, si effettua il calcolo della percentuale di raggiungimento di obiettivo gestionale di PEG, attraverso l'indicatore di sintesi. In secondo luogo, per quanto concerne la performance di obiettivo operativo di DUP, essa è ottenuta dalla media aritmetica delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi gestionali di PEG che concorrono all'obiettivo operativo. La performance di obiettivo strategico di DUP a sua volta è calcolata attraverso la media aritmetica delle percentuali di obiettivo operativo. Successivamente si calcola la percentuale di linea di mandato tramite la media aritmetica dei punteggi degli obiettivi strategici. Infine il valore finale attestante la percentuale di realizzazione dei Programmi e Progetti è dato dalla media aritmetica dei punteggi delle linee di mandato.

## Programmi e Progetti – Indicatori di sintesi Obiettivi Gestionali

Settore	Cod	Centro di costo	Codice	Obiettivo Gestionale	Indicatore	UdM	Previsto 2020
UFFICIO DI PIANO	U061	Ufficio di piano	OB20.U061.01	PUG intercomunale tra Bagno di Romagna, Mercato Saraceno e Vergheret	Formazione bozza Quadro Conoscitivo	S/N	SI
GESTIONE ASSOCIATA POLIZIA LOCALE PUBBLICA	U035M	Polizia Municipale Montiano	OB20.U035M.01	Progetto sicurezza Montiano	Media raggiungimento indicatori di dettaglio	Perc.	100
ISTRUZIONE	U037M	Scuole Elementari	OB20.U037M.01	Progettualità integrata servizio scolastico ed extrascolastico	Bambini iscritti al laboratorio	Num.	25
AMBIENTE, SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO MONTANO E PROTEZIONE CIVILE	U067	Protezione Civile	OB20.U067.01	Comunità resiliente: supporto ai Sindaci con azioni di informazione nei confronti della popolazione ai fini della consapevolezza e sensibilizzazione rispetto ai rischi e misure di autoprotezione	Elaborazione del percorso tecnico economico per sottoscrizione protocollo Comuni Mercato Saraceno, Sarsina, Bagno di Romagna	S/N	SI
			OB20.U067.02	Aggiornamento della pianificazione e sistematica attività di preparazione all'emergenza con l'organizzazione di attività di formazione ed aggiornamento di strumenti operativi	Redazione primo stralcio funzionale del Piano di Protezione Civile	S/N	SI
	U071	Funzioni ambientali	OB20.U071.01	Verso il Paesc dell'Unione Valle Savio	Individuazione soggetto cui affidare l'incarico di comunicazione e partecipazione	S/N	SI
	U071V	Funzioni ambientali Verghereto	OB20.U071V.01	Variante al PAE	Avvio della procedura di variante al PAE/PIAE	S/N	SI
SISTEMI INFORMATICI ASSOCIATI E STATISTICA	U029	Sistemi informativi (SIA)	OB20.U029.01	Coordinamento della videosorveglianza dei Comuni interessati	Numero di Comuni coordinati	Num.	3
			OB20.U029.02	Sportello FACILE in Unione	Redazione studi di fattibilità	Num.	2
SPORTELLINO UNICO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE (SUAP)	U055	Turismo	OB20.U055.01	Avvio del processo riorganizzativo della funzione turismo	Avvio del procedimento per l'individuazione e l'affidamento dei servizi ex DLGS 50/2016	S/N	SI
			OB20.U055.02	Progetto unitario di marketing e valorizzazione turistica del territorio Unione	Elaborazione proposta di gestione coordinata dell'attività turistica in collaborazione con gli Ent	S/N	SI
	U094	SUAP	OB20.U094.01	Progetto di valorizzazione del commercio settimanale su area pubblica per il Comune di Cesena	Installazione e collaudo dei pilomat	S/N	SI
			OB20.U094.02	Valorizzazione e semplificazione delle attività amministrative per favorire l'attività delle imprese	Procedimenti rivisti	Num.	3
STAFF SEGRETARIO: PIANIFICAZIONE STRATEGICA, CONTROLLO E	U005	Progetti integrati	OB20.U005.01	Avvio di una pianificazione strategica in ambito Unione	Ricerca finanziamenti per completamento del co city cycle	S/N	SI
	U019	Pianificazione e controllo	OB20.U019.01	Coordinamento politiche, strategie su scala territoriale con il PUG di Cesena-Montianc	Incontro pubblico: confronto con la cittadinanza finalizzato alla redazione dei PUG intercomunali	S/N	SI
STAZIONE UNICA APPALTANTE (SUA) E LL.PP.	U016	Contratti	OB20.U016.01	Gestione contratti a seguito dell'emergenza sanitaria Covid-19	Consulenze effettuate su quelle richieste	Perc.	100
	U056M	Viabilità - Illuminazione - Parcheggi Montiano	OB20.U056M.01	Opere pubbliche strategiche per il Comune di Montiano	Affidamento servizio di pubblica illuminazione	S/N	SI
	U056V	Viabilità - Illuminazione - Parcheggi Verghereto	OB20.U056V.01	Opere pubbliche strategiche per il Comune di Verghereto	Approvazione progetto preliminare percorso pedonale	S/N	SI
	U080M	Cimiteri Montiano	OB20.U080M.01	Restauro scientifico di edificio situato nel Cimitero di Montiano	Emissione Certificato di Regolare Esecuzione	S/N	SI
	U080V	Cimiteri Verghereto	OB20.U080V.01	Realizzazione di nuovi servizi per la gestione e manutenzione dei cimiteri	Approvazione progetto definitivo restauro e risanamento conservativo cimiteri	S/N	SI
	U099	Coordinamento tecnico operativo progettazione	OB20.U099.01	Ricerca di finanziamenti per progetti innovativi	n. di progetti sviluppati/n. progetti finanziati	Perc.	100
			OB20.U099.02	Gestione progetti per la valorizzazione del territorio	Media aritmetica raggiungimento indicatori di dettaglio	Perc.	100
			OB20.U099.03	Manutenzione straordinaria delle strade comunali di montagna nell'ambito del Piano operativo infrastrutture	Rendicontazione alla RER	S/N	SI
OB20.U099.04			Realizzazione degli interventi sull'immobile da destinarsi a nuova sede del distacco permanente dei Vigili del Fuoco di Bagno di Romagna	Affidamento progettazione	S/N	SI	
ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI	U020	Tributi	OB20.U020.01	Armonizzazione dei regolamenti degli enti in materia tributaria al fine della progressiva omogeneizzazione delle entrate	Nuovi regolamenti entrate tributarie	S/N	SI

Settore	Cod	Centro di costo	Codice	Obiettivo Gestionale	Indicatore	UdM	Previsto 2020
SERVIZI SOCIALI	U077	Interventi per soggetti a rischio esclusione sociale	OB20.U077.01	Progetto INTARSI - Azioni in rete per una comunità accogliente	Coordinamento del progetto	S/N	SI
	U078	Programmazione e governo della rete	OB20.U078.01	Riorganizzazione dell'attività dei servizi sociali in una "logica smart"	Media raggiungimento degli indicatori di dettaglio	Perc.	100
			OB20.U078.02	Rimodulazione contratti e co-progettazione dei servizi socio-sanitari per anziani e disabili nella gestione dell'emergenza covid-19	Contratti co-progettazione rimodulati	Num.	340
PERSONALE e ORGANIZZAZIONE	U015	Personale	OB20.U015.01	Revisione dei processi sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro	Individuazione di strumenti per la gestione del processo	S/N	SI
			OB20.U015.02	Ridefinizione fabbisogno di personale e revisione dei profili professionali	Predisporre nuovo piano assunzioni entro luglio 2020	S/N	SI
			OB20.U015.03	Supporto al nuovo vertice politico per la revisione dell'assetto organizzativo e dirigenziale	Revisione dei processi previsti dalla macro	Perc.	100
			OB20.U015.04	Revisione dei sistemi di valutazione, incentivazione e retribuzione accessoria	Livello di contenzioso (cause attivate)	Perc.	10

## Programmi e Progetti – Indicatori di sintesi Obiettivi di Gruppo

Settore	Codice	Centro di costo	Codice	Obiettivo di Gruppo	Indicatore	UdM	Previsto 2020
SISTEMI INFORMATICI ASSOCIATI E STATISTICA	U029	Sistemi informativi (SIA)	OGR20.U029.01	Smart City	Media aritmetica raggiungimento indicatori di dettaglio	Perc.	100
			OGR20.U029.02	Trasformazione digitale dei processi di lavoro e formazione del personale	Settori migrati alla gestione documentale digitale esclusiva	Num.	3
SPORTELLINO UNICO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE (SUAP)	U094	SUAP	OGR20.U094.01	Coordinamento realizzazione Abaco Comunale nei Comuni dell'Unione Valle Savio	avvio stesura bozza linee guida del documento con il coordinamento del gruppo di lavoro composto da un referente tecnico per ogni Comune	S/N	SI
STAFF SEGRETARIO: PIANIFICAZIONE STRATEGICA, CONTROLLO E PROGETTI EUROPEI	U019	Pianificazione e controllo	OGR20.U019.01	Revisione dell'Unione in una logica di semplificazione e razionalizzazione	Avvio della riorganizzazione alla luce della partecipazione al bando ITALIAE	S/N	SI
SERVIZI SOCIALI	U065	Abitazioni	OGR20.U065.01	Valorizzazione del Patrimonio ERP Comunale	Modifiche procedurali per il recupero dell'insoluto da parte dell'Osservatorio Casa	S/N	SI
PERSONALE e ORGANIZZAZIONE	U015	Personale	OGR20.U015.01	Progetto UVSmart	Attuazione delle azioni previste nel progetto UVSmart entro il 31/12	S/N	SI

## 2. Catalogo dei Servizi

La performance in questo ambito è determinata dallo stock di servizi che l'ente eroga e che caratterizzano l'azione dell'ente rispetto ad utenti e portatori di interessi. Questa sezione viene alimentata con le attività strutturali di PEG relative ai servizi dell'ente, misurate in termini di qualità, quantità, efficienza e customer satisfaction.

### **Metodo di Calcolo**

Il punteggio di ciascun indicatore è ottenuto dal rapporto tra il consuntivo e il target dell'anno di riferimento, in percentuale.

Il Catalogo dei Servizi segue una logica ben definita: vengono calcolati i punteggi degli indicatori di attività strutturale; successivamente si ottiene la percentuale di raggiungimento della singola attività strutturale, data dalla media aritmetica delle percentuali degli indicatori.

Dopodiché si determina la percentuale di raggiungimento di Settore tramite la media aritmetica dei punteggi delle attività strutturali ad esso afferenti.

Infine si procede ad effettuare la media aritmetica tra le percentuali realizzate da ogni Settore, ottenendo un valore percentuale di realizzazione del Catalogo dei Servizi.

## Catalogo dei Servizi

Settore	Cod	Centro di costo	Codice	Attività Strutturale	Indicatore	UdM	Previsto 2020		
GESTIONE ASSOCIATA POLIZIA LOCALE	U035M	Polizia Municipale Montiano	AST20.U035M.01	Maggiore visibilità sul territorio e profusione cultura tra i giovani	Apertura URP giorni di mercato	Num.	35		
					Posti di controllo da 15'	Num.	45		
AMBIENTE, SALVAGUARDIA DEL TERRITORIO MONTANO E PROTEZIONE CIVILE	U067	Protezione Civile	AST20.U067.01	Gestione generale dell'Ufficio Gestione Associata Protezione Civile	Attività di comunicazione-informazione svolte / programmate	Perc.	100		
					Convocazione Nucleo di Coordinamento	Num.	2		
					Proposta di aggiornamento della pianificazione	S/N	SI		
			AST20.U067.02	Attività di supporto ai Comuni	Aggiornamento "Catasto Aree percorse dal fuoco" Comune di Montiano	S/N	SI		
					Consulenze effettuate / consulenze richieste	Perc.	100		
					Eventi gestiti / eventi manifestati	Perc.	100		
					Eventi monitorati / eventi segnalati	Perc.	100		
					Sistemi gestiti / sistemi esistenti	Perc.	100		
			U070M	Igiene Ambientale Montiano	AST20.U070M.01	Gestione rifiuti, estensione raccolta domiciliare	Utenze attivate	Num.	500
			U071	Funzioni ambientali	AST20.U071.01	Coordinamento delle attività per la sicurezza nei luoghi di lavoro	Riordino e catalogazione dei DVR (Documenti Valutazione del Rischio)	S/N	SI
	Autorizzazioni rilasciate o negate/istanze ricevute	Perc.					75		
	AST20.U071.02	Gestione dei procedimenti in materia di vincolo idrogeologico			Comunicazioni accolte o rigettate /ricevute	Perc.	75		
					Sopralluoghi effettuati/autorizzazioni richieste	Perc.	98		
	AST20.U071.03	Gestione dei procedimenti in materia di PMPF e sanzioni nel territorio ex Comunità Montana			Autorizzazioni rilasciate o negate nei termini di legge	Perc.	95		
			Prescrizioni rilasciate nei termini di legge	Perc.	95				
	U071M	Funzioni ambientali Montiano	AST20.U071M.01	Procedure impatto ambientale Montiano	Avvio lavori conferenza servizi entro 45 gg da avvio procedimento/procedimenti avviati - Montiano	Perc.	100		
					Procedimenti conclusi/procedimenti avviati - Montiano	Perc.	100		
			AST20.U071M.02	Gestione servizio idrico integrato e autorizzazioni allo scarico per Montiano	Studio di fattibilità sulla ricognizione degli scarichi fognari ex misti e meteorici	Num.	1		
	AST20.U071M.03	Gestione delle attività di disinfestazione per Montiano	Richieste d'intervento verificate/richieste di intervento - Montiano	Perc.	100				

Settore	Cod	Centro di costo	Codice	Attività Strutturale	Indicatore	UdM	Previsto 2020			
	U071V	Funzioni ambientali Verghereto	AST20.U071V.01	Autorizzazione e controllo delle attività estrattive e di protezione del suolo e del sottosuolo Verghereto	Controlli eseguiti/cave attive - Verghereto	Perc.	100			
			AST20.U071V.02	Procedure di impatto ambientale per Verghereto	Avvio lavori conferenza servizi entro 45 gg da avvio procedimento/procedimenti avviati - Verghereto	Perc.	100			
			AST20.U071V.03	Gestione servizio idrico integrato e autorizzazioni allo scarico Verghereto	Procedimenti conclusi/procedimenti avviati - Verghereto	Perc.	100			
					Ricognizione per lo studio di fattibilità della regolarizzazione delle retui ex miste e meteoriche	S/N	SI			
			AST20.U071V.04	Gestione delle attività di disinfestazione per Verghereto	Richieste d'intervento verificate/richieste d'intervento - Verghereto	Perc.	100			
	U026	Servizio statistico	AST20.U026.01	Attività Statistica Ufficiale	Giorni medi di evasione chiamata	Giorni	2			
					Indice totale di efficacia interventi (valore generato dalla media dei rapporto di customer satisfaction) - scala da 1 a 10	Num.	7			
					Indice totale di evasione richieste di intervento (% richieste effettuate / richieste evase)	Perc.	95			
					Modelli controllati, validati e registrati per lo svolgimento delle indagini statistiche del PSN	Num.	6500			
					N. interventi di supporto al progetto ANNCSU	Num.	5			
					Numero indagini statistiche contenute nel PSN	Num.	103			
					AST20.U026.02	Gestione Portale Open Data	Numero Dataset pubblicati e aggiornati in Open Data	Num.	520	
				AST20.U029.01	Attività sistemistiche di back office e front office	Giorni medi di evasione chiamata	Giorni	4,9		
						Indice totale di efficacia interventi (valore generato dalla media dei rapporto di customer satisfaction) - scala da 1 a 10	Num.	8,25		
						Indice totale di evasione richieste di intervento (% richieste evase/richieste effettuate)	Perc.	95		
						Numero di Utenti gestiti in smart working	Num.	110		
						AST20.U029.02	Gestione SW applicativi verticali (Area PM, Privacy, Videosorveglianza, Rendiconti Unione, Consiglio Comunale, Helpdesk)	Giorni medi di evasione chiamata	Giorni	4,8
								Indice totale di efficacia interventi (valore generato dalla media dei rapporto di customer satisfaction) - scala da 1 a 10	Num.	8,25
				Indice totale di evasione richieste di intervento (%richieste evase/richieste pervenute)	Perc.	95				

Settore	Cod	Centro di costo	Codice	Attività Strutturale	Indicatore	UdM	Previsto 2020
SISTEMI INFORMATICI ASSOCIATI E STATISTICA	U029	Sistemi informativi (SIA)	AST20.U029.03	Agenda digitale e acquisti	Numero di determine/contratti predisposti	Num.	70
					Numero di liquidazioni effettuate	Num.	80
			AST20.U029.04	Gestione software applicativi sviluppati internamente e relative basi dati	Giorni medi di evasione chiamata	Giorni	5
					Indice totale di efficienza interventi (media del rapporto di customer satisfaction interna) - scala da 1 a 10	Num.	8,25
					Indice totale di evasione richieste di intervento (% richieste evase/richieste pervenute)	Perc.	92
					dispositivi firma gestiti	Num.	200
			AST20.U029.05	Implementazione dei sistemi gestionali di back-office e delle relative basi di dati	Giorni medi di evasione chiamata	Giorni	3
					Indice totale di efficienza interventi (media del rapporto di customer satisfaction interna) - scala da 1 a 10	Num.	8,25
					Indice totale di evasione richieste di intervento (% richieste evase/richieste pervenute)	Perc.	92
					Giorni medi di evasione chiamata	Giorni	4,9
			AST20.U029.06	Manutenzione e Sviluppo dei Sistemi Gestionali di Front Office	Indice totale di efficienza interventi (media del rapporto di customer satisfaction interna) - scala da 1 a 10	Num.	8,25
					Indice totale di evasione richieste di intervento (% richieste evase/richieste pervenute)	Perc.	95
					Customer servizi on line - scala da 1 a 10	Num.	7,5
			AST20.U029.07	Sviluppo del Sistema Informativo per l'erogazione di Informazioni e Servizi attraverso i Canali Telematici	Giorni medi di evasione chiamata	Num.	4,9
					Indice totale di evasione richieste di intervento (% richieste evase/richieste pervenute)	Perc.	95
					servizi on line gestiti	Num.	35
					Utenti utilizzatori di servizi on-line (cittadini, professionisti, imprese)	Num.	5000

Settore	Cod	Centro di costo	Codice	Attività Strutturale	Indicatore	UdM	Previsto 2020
			AST20.U029.08	Attività di back-office e front-office del Sistema Informativo Territoriale	Giorni medi di evasione chiamata	Num.	3
					Indice totale di efficacia interventi (valore generato dalla media dei rapporto di customer satisfaction) - scala da 1 a 10	Num.	8,25
					Indice totale di evasione richieste di intervento (% richieste evase/richieste pervenute)	Perc.	92
					Oggetti cartografia di base aggiornati (strade, civici, edifici, vestizioni, verde pubblico, impianti fotovoltaici, ecc.) Bagno di Romagna	Num.	267
					Oggetti cartografia di base aggiornati (strade, civici, edifici, vestizioni, verde pubblico, impianti fotovoltaici, ecc.) Cesena	Num.	1000
					Oggetti cartografia di base aggiornati (strade, civici, edifici, vestizioni, verde pubblico, impianti fotovoltaici, ecc.) Mercato Saraceno	Num.	170
					Oggetti cartografia di base aggiornati (strade, civici, edifici, vestizioni, verde pubblico, impianti fotovoltaici, ecc.) Montiano	Num.	15
					Oggetti cartografia di base aggiornati (strade, civici, edifici, vestizioni, verde pubblico, impianti fotovoltaici, ecc.) Sarsina	Num.	156
					Oggetti cartografia di base aggiornati (strade, civici, edifici, vestizioni, verde pubblico, impianti fotovoltaici, ecc.) Verghereto	Num.	15
			AST20.U029.09	Supporto informativo specifico per le funzioni CATASTO-TRIBUTI-URBANISTICA	Dataset e cartografie forniti	Num.	60
			AST20.U094.01	Commercio in sede fissa ed altri procedimenti	Acquisizione nuove competenze degli operatori	Num.	3
					Qualità percepita (scala da 1 a 10)	Num.	8
					SCIA: tempi medi di verifica formale (ricevibili/irricevibili/non conformi)	Giorni	10
			AST20.U094.02	Commercio su aree pubbliche e manifestazioni fieristiche locali	Acquisizione nuove competenze degli operatori	Num.	3
					Qualità percepita (scala da 1 a 10)	Num.	8
					Tempi medi di rilascio autorizzazioni di Tipo B	Giorni	15

Settore	Cod	Centro di costo	Codice	Attività Strutturale	Indicatore	UdM	Previsto 2020
SPORTELLINO UNICO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE (SUAP)	U094	SUAP	AST20.U094.03	Attività di Somministrazione Alimenti e Bevande, Polizia Amministrativa e Concessioni di Suolo Pubblico	Acquisizione nuove competenze degli operatori	Num.	3
					Qualità percepita (scala da 1 a 10)	Num.	8
					SCIA: tempi medi di verifica formale(ricevibilità/irricevibilità/non conformità)	Giorni	10
			AST20.U094.04	Edilizia Produttiva, Insegne e Impianti	CILA produttive - tempi medi di controllo documentale e passaggio a SUE competente	Giorni	10
					Qualità percepita (scala da 1 a 10)	Num.	8
					SCIA produttive - tempi medi di controllo documentale e passaggio a SUE competente	Giorni	10
					Tempi medi di rilascio autorizzazioni impianti pubblicitari (escluse sospensioni)	Giorni	51
			AST20.U094.05	Pratiche Ambientali e Telefonia	AUA - tempo medio di passaggio ad altri Enti	Giorni	10
					Qualità percepita (scala da 1 a 10)	Num.	8
			AST20.U094.06	Supporto alla Semplificazione	Qualità percepita (scala da 1 a 10)	Num.	8
					Tavoli di lavoro aperti	Num.	4
			SERVIZI AMMINISTRATIVI, PARTECIPAZIONE e PATRIMONIO	U003	Assicurazioni	AST20.U003.01	Gestione servizi generali: assicurazioni
U003M	Assicurazioni - Montiano	AST20.U003M.01		Gestione servizi generali: assicurazioni Montiano	Rispetto dei tempi (30 gn) delle denunce per i sinistri pervenuti all'Ufficio	Perc.	100
U003V	Assicurazioni - Verghereto	AST20.U003V.01		Gestione servizi generali: assicurazioni Verghereto	Rispetto dei tempi (30 gn) delle denunce per i sinistri pervenuti all'Ufficio	Perc.	100
U014	Segreteria	AST20.U014.01		Attività relative alla Protezione dei dati personali	Risposta a quesiti pervenuti/quesiti pervenuti	Perc.	100
U089	Patrocinio legale	AST20.U089.01		Patrocinio legale a dipendenti e amministratori	Istruttoria su istanze di patrocinio legale pervenute nell'anno	Perc.	100
					Effettuazione audizioni personali relative a verbali istruiti	Perc.	85
					Istruttoria verbali di illecito e adozione provvedimenti ai sensi della L.689/81	Perc.	85
				Verifica crediti insoluti e predisposizione atti per il recupero coattivo	Perc.	100	
STAFF SEGRETARIO: PIANIFICAZIONE STRATEGICA, CONTROLLO E PROGETTI EUROPEI	U011	Comunicazione e trasparenza	AST20.U011.01	Prevenzione della corruzione: azioni coordinate in ambito Unione	N. monitoraggi periodici	Num.	2

Settore	Cod	Centro di costo	Codice	Attività Strutturale	Indicatore	UdM	Previsto 2020
PUBBLICA ISTRUZIONE VERGHERETO	U040V	Diritto allo studio, trasporto ed altri servizi	AST20.U040V.01	Organizzazione prolungamento tempo scuola e attività extrascolastiche	Elaborazione e sottoscrizione convenzione	S/N	SI
			AST20.U040V.02	Gestione servizio ristorazione scolastica	Richieste soddisfatte/problematiche segnalate dagli utenti	Perc.	98
			AST20.U040V.03	Gestione del servizio trasporto scolastico	Richieste soddisfatte/problematiche segnalate dagli utenti	Perc.	98
STAZIONE UNICA APPALTANTE (SUA) E LL.PP.	U028	Servizi Generali	AST20.U028.01	Gestione servizi di logistica	Importo impegnato per acquisti tramite centrali di committenza/ Importo impegnato per acquisti	Perc.	80
			AST20.U028.02	Studio, utilizzo e supporto ai servizi su prodotti e strumenti messi a disposizione dalle Centrali di Committenza	Supporto fornito ai settori/ricieste di supporto prevenute dai settori	Perc.	95
	U016	Contratti	AST20.U016.01	Gestione procedimenti di gara e acquisizioni forniture servizi e lavori pubblici	Rispetto dei tempi procedurali di cui agli art. 29 e 76 del D.Lgs. 50/2016	S/N	SI
			AST20.U016.02	Stipulazione contratti ed adempimenti relativi	Atti registrati in termini	S/N	SI
			AST20.U016.03	Consulenza	Consulenze rilasciate su richieste	Perc.	98
			AST20.U016.04	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della Corruzione	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della Corruzione - Settore Stazione Unica Appaltante (SUA) e servizi tecnico amministrativi	Perc.	80
	U056M	Viabilità - Illuminazione - Parcheggi Montiano	AST20.U056M.01	Interventi di manutenzione nel territorio comunale	Interventi di manutenzione nei parchi pubblici	S/N	SI
			AST20.U056M.02	Collaborazione all'attività amministrativa del servizio tecnico	Liquidazioni evase nei termini di legge	Perc.	95
	U056V	Viabilità - Illuminazione - Parcheggi Verghereto	AST20.U056V.01	Interventi di manutenzione nel territorio comunale	Interventi di manutenzione nei parchi pubblici	S/N	SI
					Interventi di manutenzione nel patrimonio edilizio comunale	S/N	SI
			AST20.U056V.02	Collaborazione all'attività amministrativa del servizio tecnico	Sfalcio erba e potature lungo la viabilità comunale	S/N	SI
					Liquidazioni evase nei termini di legge	Perc.	95
	AST20.U056V.03	Servizio sgombero neve	n. di interventi attivati/n. di interventi richiesti	Perc.	100		
	U080M	Cimiteri Montiano	AST20.U080M.01	Interventi di manutenzione nei cimiteri comunali	Sfalcio erba	S/N	SI
	U080V	Cimiteri Verghereto	AST20.U080V.01		Sfalcio erba	S/N	SI
	U099	Coordinamento tecnico operativo progettazione	AST20.U099.01	Programmazione e gestione dei finanziamenti previsti nell'ambito del Programma Regionale della Montagna, del PSR 2014/2020 e ATERSIR	Monitoraggio PAO (Programma Annuale Operativo)	S/N	SI
Redazione o adesione ad altri programmi					S/N	SI	
Redazione progetti PAO					S/N	SI	

Settore	Cod	Centro di costo	Codice	Attività Strutturale	Indicatore	UdM	Previsto 2020
ENTRATE TRIBUTARIE E SERVIZI ECONOMICO-FINANZIARI	U017	Ragioneria	AST20.U017.01	Rilevazione dei costi dei servizi in gestione associata	Attività istruttoria per approvazione del piano preventivo di riparto dei costi entro il 31/10	S/N	SI
					Attività istruttoria per approvazione dello schema di rendicontazione a consuntivo delle attività gestite per conto dei Comuni entro il 31/07	S/N	SI
	U020M	Tributi Montiano	AST20.U020M.01	Gestione ordinaria e recupero evasione tributi locali - Montiano	Emissioni bollette TARI entro il 31/07	S/N	SI
					Mantenimento trend accertamenti per recupero evasione tributi immobiliari - Montiano	S/N	SI
	U020V	Tributi Verghereto	AST20.U020V.01	Gestione ordinaria e recupero evasione tributi locali - Verghereto	Emissioni bollette TARI entro il 31/07	S/N	SI
					Mantenimento trend accertamenti per recupero evasione tributi immobiliari - Verghereto	S/N	SI
SERVIZI SOCIALI	U065	Abitazioni	AST20.U065.01	Gestione ERP	Assegnazioni alloggi	Num.	30
	U075	Disabili	AST20.U075.03	Attività a favore di disabili adulti	Disabili adulti assistiti	Num.	400
			AST20.U075.04	Attività e servizi sociali e socio sanitari per minori con disabilità in gestione associata con l'AUSL Romagna	Minori con disabilità destinatari direttamente di attività e servizi sociosanitari	Num.	44
			AST20.U075.08	Attività rivolte a minori disabili	Totale bambini disabili seguiti	Num.	110
	U076	Anziani	AST20.U076.01	Assistenza domiciliare	Totale utenti all'anno	Num.	150
	U077	Interventi per soggetti a rischio esclusione sociale	AST20.U077.06	Servizi residenziali per adulti in grave difficoltà	Progetti personalizzati	Num.	6
			AST20.U077.07	Progetti di aiuto socio-economico rivolti a famiglie	Turn over	Perc.	35
			AST20.U077.09	Misure di contrasto alla povertà ed avvicinamento al lavoro per persone fragili (L.R. 14/2015, P.O.N., RdC, Fondi Povertà)	Attivazione Progetti Pubblica Utilità (PUC)	S/N	SI
					Budget programmato effettivo LR 14	Percentuale	90
	U078	Programmazione e governo della rete	AST20.U078.02	Rapporto con i fornitori di servizi sociosanitari sia accreditati che non accreditati	Accreditamenti e contrattualizzazioni riferiti ai servizi sociosanitari	Num.	24
	AST20.U078.03		Comunicazione, partecipazione e rapporto con i portatori d'interesse	Incontri effettuati con portatori di interesse	Num.	15	
	AST20.U078.05		Attuazione del Piano triennale di prevenzione della Corruzione	Attuazione del Piano triennale di prevenzione della Corruzione - Settore Servizi Sociali	Perc.	80	
	U096	Minori	AST20.U096.01	Inserimento di minori in Strutture Residenziali e di pronta accoglienza	Dimessi	Num.	7
			AST20.U096.03	Funzioni in ambito di Affidamento Familiare	Totale bambini in affidamento	Num.	20
			AST20.U096.07	Concessione assegno di maternità e assegno per il nucleo con almeno tre figli minori	Domande ricevute	Num.	350

Settore	Cod	Centro di costo	Codice	Attività Strutturale	Indicatore	UdM	Previsto 2020
PERSONALE e ORGANIZZAZIONE	U015	Personale	AST20.U015.01	Gestione associata della formazione del personale	% corsi realizzati (Corsi realizzati su corsi previsti)	Perc.	80
					Customer satisfaction (area organizzazione del corso - scala 1 - 10)	Num.	8
					Dipendenti coinvolti (% sul totale dei dipendenti)	Perc.	90
					Predisposizione proposta Piano Formativo Integrato entro il mese di gennaio	S/N	SI

## 3. Stato di Salute

La performance in questo ambito è delineata dallo stato di salute dell'ente relativamente agli aspetti economico-finanziari e organizzativi. Lo stato di salute monitora la capacità dell'ente di svolgere le sue attività garantendo un utilizzo equilibrato delle risorse finanziarie e del personale di cui dispone. Questo ambito della performance tiene monitorati i livelli di efficienza nell'impiego delle risorse ed il livello di innovazione dell'organizzazione e delle competenze professionali dei dipendenti.

### **Metodo di Calcolo**

Lo stato di salute si compone di due parti:

1. Stato di salute economico-finanziaria;
2. Stato di salute organizzativa.

Per quanto concerne la misurazione dello stato di salute dell'ente, si procede ad una media aritmetica ottenuta dai valori percentuali riferiti alla misurazione della salute economico-finanziaria e della salute organizzativa.

### 3.1 STATO DI SALUTE ECONOMICO-FINANZIARIA

Al fine di misurare la salute finanziaria dell'Unione, si sono individuati n. 2 indicatori di bilancio ritenuti particolarmente significativi:

1. **autonomia finanziaria %** (*Titolo I entrate tributarie + Titolo III entrate extra-tributarie*)/Entrate correnti:

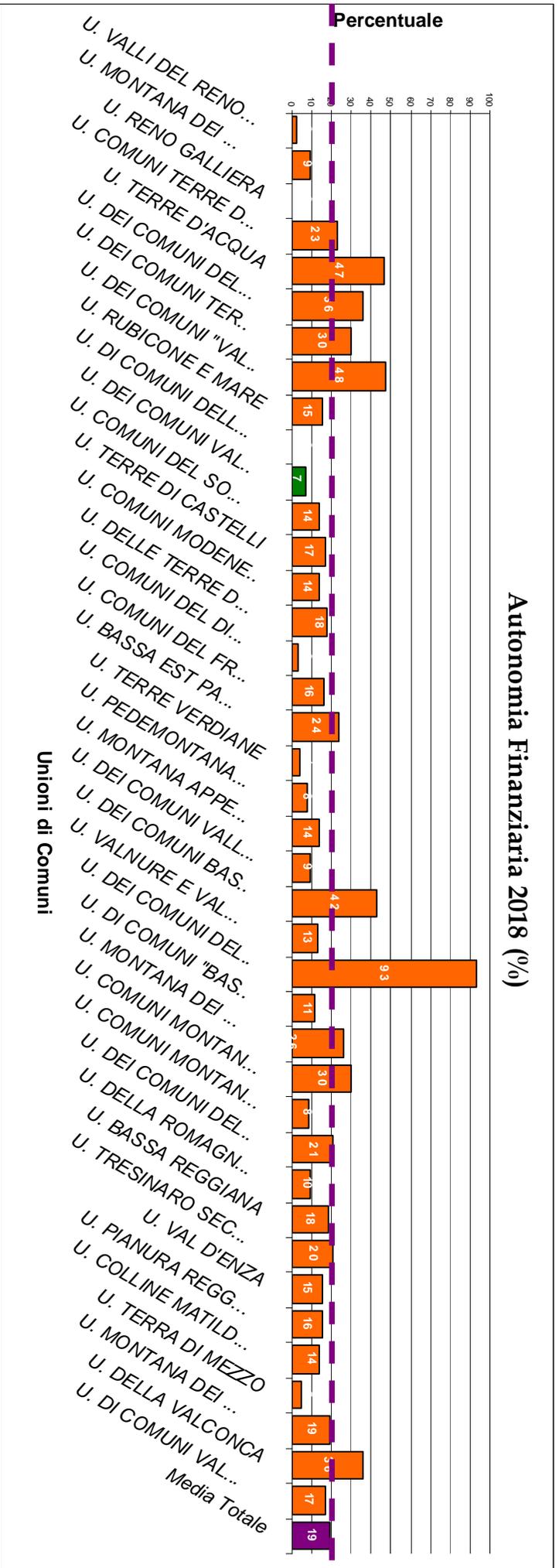
L'indicatore definisce l'incidenza percentuale degli accertamenti relativi alle entrate proprie (Titolo I + Titolo III) sulle entrate correnti complessive ed esprime la capacità di autofinanziamento dell'Ente, ossia la capacità di reperire risorse, direttamente o indirettamente, per il finanziamento delle spese di funzionamento dell'apparato e per la fornitura di servizi ai cittadini.

2. **spesa corrente pro capite** (*Spese correnti/popolazione*):

L'indicatore definisce l'ammontare pro capite degli impegni per spesa corrente relativi al funzionamento della struttura amministrativa ed ai servizi erogati per ciascun cittadino. Essendo depurato dagli effetti legati alla dimensione demografica, tale indicatore garantisce l'omogeneità nel confronto tra Enti.

# GRAFICI<sup>4</sup>

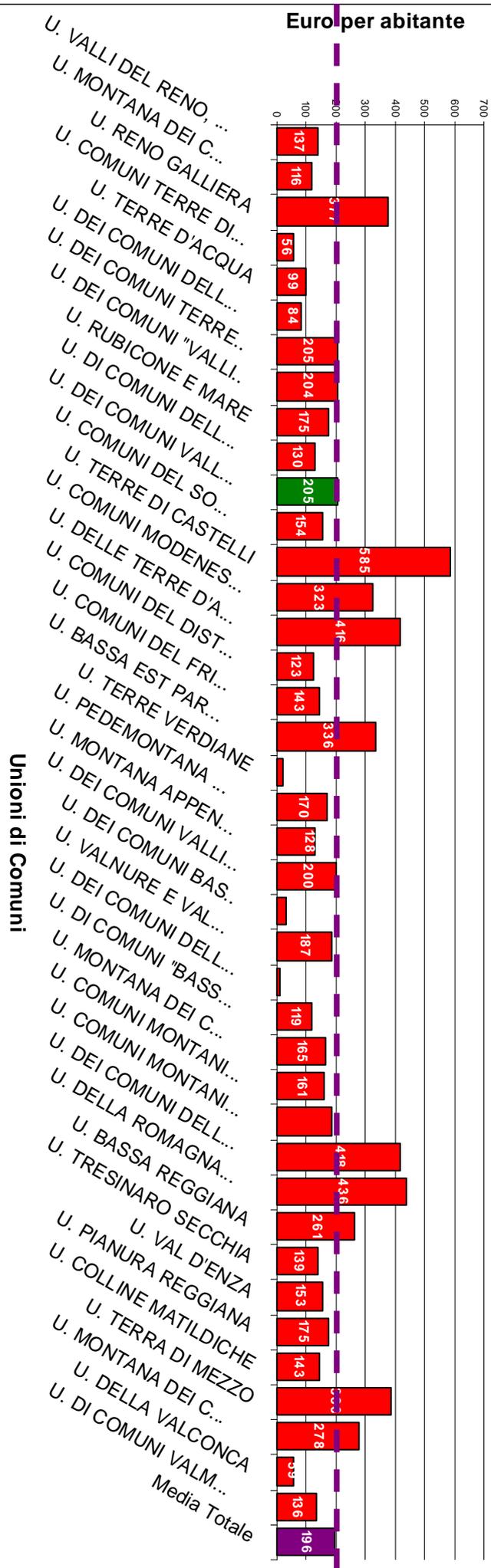
## Autonomia Finanziaria 2018 (%)



Unione dei Comuni Valle del Savio colonna verde

<sup>4</sup> <http://sasweb.regione.emilia-romagna.it/SASFinanzaTerritorio/VisualizzaTabellaARMI?type=1&a=2018&b=UNI&ti=Impegni&s=IdcSCo&d=9>

## Spesa corrente (pro capite) 2018



Unione dei Comuni Valle del Savio colonna verde

## **Metodo di Calcolo**

I due indicatori di bilancio sono messi a confronto con i dati delle altre Unioni dei Comuni dell'Emilia-Romagna (fonte: sito Regione Emilia-Romagna/Finanza del Territorio) ponderati al 50% ciascuno.

Per l'indicatore autonomia finanziaria %, ci si pone come target 2020 il mantenimento del valore conseguito dall'Unione nell'anno 2019.

Per quanto riguarda l'indicatore spesa corrente pro capite, ci si prefigge come target 2020 un valore inferiore a quello conseguito dall'Unione nell'anno 2019, tendendo ad avvicinarsi alla media regionale delle Unioni dei Comuni dell'Emilia Romagna (ultimo dato disponibile).

## 3.2 STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA

La performance dell'Unione Valle del Savio dipende principalmente dalla capacità della sua organizzazione di essere "performante", di svilupparsi, di gestire i cambiamenti, creando integrazione tra i comuni che ne fanno parte per garantire un'ottimale gestione dei servizi associati; in quest'ottica, una dimensione centrale della performance è rappresentata dallo stato di salute organizzativa: sono le persone, con il loro lavoro e le loro competenze, fra le quali la capacità di relazionarsi e coordinarsi, che realizzano i programmi, gestiscono i servizi, determinano gli impatti sull'ambiente di riferimento. In un contesto complesso e in continua evoluzione come quello attuale, accanto alle conoscenze tecniche, il coinvolgimento e la responsabilizzazione diffusa tra tutto il personale sono elementi fondamentali per creare situazioni dove, quasi in modo continuativo e naturale, si risolvono problemi continuando a produrre risultati. Per questo occorre attivare tutte le leve a disposizione per organizzare in modo flessibile, motivare le persone e sviluppare le competenze. Partendo da questa consapevolezza, l'Unione intende monitorare e migliorare il suo stato di salute organizzativa, in un contesto evolutivo caratterizzato da continui potenziamenti dell'attività svolta a seguito del trasferimento di nuove funzioni dagli enti aderenti. Per fare questo, nell'ambito del piano delle performance sono stati inserite le seguenti specifiche aree di osservazione, che permettono di monitorare lo stato di salute organizzativa dell'ente, verificando così la sua capacità di gestire i cambiamenti e di mantenere gli equilibri nel tempo:

- caratteristiche del capitale umano,
- flessibilità,
- competenza/formazione continua,
- premialità
- benessere organizzativo.

Per ognuno di questi ambiti sono stati definiti indicatori puntuali il cui target, laddove possibile e significativo, è individuato attraverso benchmark a livello nazionale.

Drivers	ID	Indicatori	Formula di calcolo	Target	
				descrizione	2020
Caratteristiche del capitale umano	1	Età media del personale dipendente	Somm. Età/n.dip (TD+TI)	≤ media nazionale (ARAN)	53,00
	2	Distribuzione figure apicali per genere (Dir+PO)	N.apicali donne (incluso SG)/N. apicali *100	≥ media triennio precedente	48,74%
	3	Distribuzione del personale non dirigente per genere	N. donne/N. dipendenti (TD+TI)*100	valore compreso ± 10% media nazionale (ARAN)	53,00%
	4	Incidenza dip. su abitanti	n. abitanti di tutti gli enti dell'Unione/n. dipendenti di tutti gli Enti dell'Unione(TD+TI)	≥ media Comuni benchmark	146,7
	5	Incidenza dirigenti sul totale dipendenti	N. posiz.dirig. (escluso extra dot. e SG) / n. dip * 100 (TI+TD)	≤ media Comuni benchmark	1,86%
Flessibilità	6	Flessibilità dei rapporti di lavoro	N.C.T.Det./N.dip.	non superiore al...	10%
	7	Indice di flessibilità interna	N. mobilità interne (con avviso e volontarie, Comune di Cesena, Unione, Comune-Unione)/N. dip (TI)*100 dato % calcolato sul personale a t.ind.(Comune + Unione)	≥ media del triennio precedente	1,05%
	8	Incidenza personale part-time	N. part-time/N. dip.*100	scostamento massimo ±15% rispetto alla media Comuni benchmark	10,34%
	9	Grado di attuazione di forme di organizzazione del lavoro in telelavoro o lavoro agile	N. di dipendenti in lavoro agile e telelavoro/N. totale dei dipendenti in servizio *100	pari o superiore a ...	5%
Competenze/ formazione continua	10	Incidenza dipendenti laureati	Dip.Laureati/N.dip *100	pari o superiore a ...	25,00%
	11	Incidenza dipendenti formati	Dip formati/N. dip*100	pari o superiore a... (come da PEG)	90,00%
	12	Ore di formazione pro capite	tutte le ore (sia a catalogo sia in house) / n. dip.	pari o superiore all'anno precedente	8,96
Premialità	13	Differenziazione della valutazione dirigenti	scarto tra punteggio massimo e punteggio minimo su base 100	≥ media anni precedenti (2016= anno di primo utilizzo del sistema)	10,29%
	14	Differenziazione della valutazione personale titolare PO	scarto tra punteggio massimo e punteggio minimo su base 100	≥ media anni precedenti (2016= anno di primo utilizzo del sistema)	7,57%
	15	Differenziazione della valutazione personale non dirigente - escluse PO	scarto tra punteggio massimo e punteggio minimo su base 100	≥ media anni precedenti (2016= anno di primo utilizzo del sistema)	13,31%
	16	Differenziazione incentivazione dirigenti	scarto tra incentivo massimo e minimo espresso in termini percentuali (100 = incentivo massimo)	≥ media triennio precedente	10,03%
	17	Differenziazione incentivazione personale titolare PO	scarto tra incentivo massimo e minimo espresso in termini percentuali (100 = incentivo massimo)	≥ media triennio precedente	80,80%
	18	Differenziazione incentivazione personale non dirigente - escluse PO	scarto tra incentivo massimo e minimo espresso in termini percentuali (100 = incentivo massimo)	≥ media triennio precedente	75,14%

Drivers	ID	Indicatori	Formula di calcolo	Target	
				descrizione	2020
Benessere organizzativo	19	Livello di partecipazione all'indagine di benessere organizzativo	partecipanti / n. dipendenti	≥ ultimo dato (rif. Comune Cesena)	48,00%
	20	Risultato generale dell'indagine sul benessere organizzativo	Valore ottenuto riparametrato in % in relazione alla scala di riferimento	≥ ultimo dato (rif. Comune Cesena)	67,50%
	21	Risultati analisi stress lavoro-correlato*	Le sei aree hanno una valutazione del rischio= Basso/Medio/Alto Aree: PM, S.sociali, Operai, front, back, scuole	Rischio riclassificato con valore: basso=1, medio=2, alto=3, valore medio da non superare come Ente	2
	22	Realizzazione azioni previste nel Piano delle Azioni Positive	azioni realizzate/azioni programmate *100	pari o superiore a ...	80%

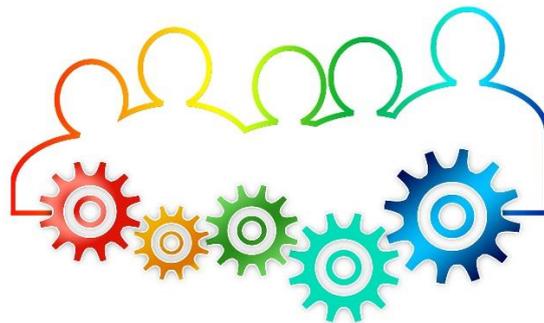


COMUNE DI  
CESENA



UNIONE  
DEI COMUNI  
VALLE  
DEL SAVIO

# PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2020 – 2022





## Capitolo 1 Premessa

In data 24 gennaio 2014 i comuni di Bagno di Romagna, Cesena, Mercato Saraceno, Montiano, Sarsina e Verghereto hanno costituito l'Unione dei Comuni "Valle del Savio", col conferimento di alcune funzioni dal 1° aprile 2014 e solo per i Comuni di Montiano e Verghereto trasferendo le funzioni fondamentali. Dalla sua costituzione, inoltre, ulteriori funzioni e attività sono state affidate all'Unione da parte dei Comuni aderenti, altre sono gestite da parte del Comune di Cesena, previa sottoscrizione di apposite convenzioni.

Dal 2015 i dipendenti impegnati sulle funzioni attribuite sono stati trasferiti all'Unione dai Comuni o sono impiegati mediante l'utilizzo congiunto tra gli enti per lo svolgimento delle attività.

Al momento dell'avvio dell'Unione Valle del Savio ciascun Comune aveva un proprio Piano triennale di Azioni Positive, in attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. 198/2006, con scadenze differenziate.

Con delibere di Giunta i comuni e l'Unione stessa hanno approvato un protocollo d'intesa per la gestione in forma associata tra l'Unione dei Comuni Valle del Savio e i Comuni di Bagno di Romagna, Cesena, Mercato Saraceno e Sarsina (Montiano e Verghereto non hanno propri dipendenti) del Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (d'ora in poi C.U.G.).

Il nuovo CUG è stato costituito in forma associata dal 1° marzo 2016 al 29 febbraio 2020, a seguito della nomina dei componenti individuati tra i dipendenti di tutti gli enti e dalle rappresentanze sindacali.

Come finora descritto e di seguito ulteriormente approfondito, c'è una forte interrelazione e integrazione del personale di Comune e Unione, infatti molti condividono gli stessi spazi lavorativi (la sede principale dell'Unione si trova, infatti, presso il Comune di Cesena). Inoltre la maggior parte dei dipendenti dell'Unione proviene dal Comune di Cesena e gli uffici di staff – tra gli altri anche il Settore Personale e Organizzazione – operano in utilizzo congiunto tra i due Enti.

Ciò considerato, le due Amministrazioni hanno ritenuto opportuno predisporre un unico Piano delle Azioni Positive, rivolto sia al personale del Comune di Cesena sia a quello dell'Unione Valle del Savio.

## Capitolo 2 Dati relativi al personale

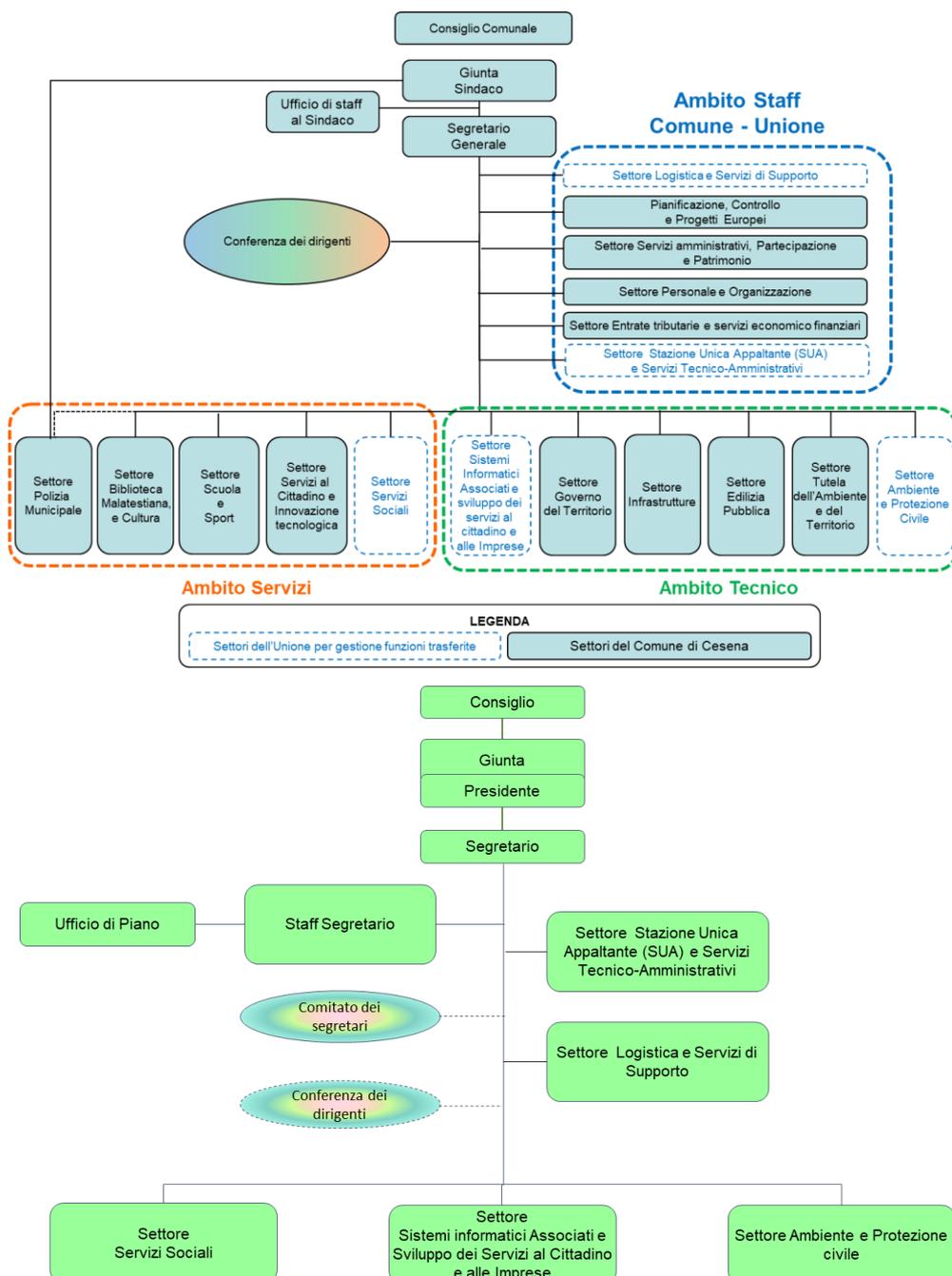
### Organizzazione e figure dirigenziali

Come anticipato in premessa, il Comune di Cesena, insieme ad altri 6 Enti, ha costituito nel 2014 l'Unione Valle del Savio. Dal punto di vista organizzativo il Comune e l'Unione sono strettamente interconnessi e tale collegamento è evidente se si osservano le due macrostrutture. L'integrazione tra i due Enti è testimoniata dal fatto che gli ambiti del Comune di Cesena – che includono i Settori - prevedono, al proprio interno, anche i settori dell'Unione Valle del Savio, per le funzioni conferite a tale Ente.

Durante il 2019 si è insediata la nuova Amministrazione, che ha dato avvio ad un processo di riorganizzazione dell'Ente, da realizzare per step progressivi nel corso del 2020. Le informazioni sotto riportate fanno riferimento all'organizzazione dei due Enti al 31/12/2019.

Il Comune di Cesena è articolato in 12 settori, dei quali 5 sono presidiati da dirigenti donne e 7 da dirigenti uomini, mentre in Unione sono presenti 5 settori; i dirigenti dipendenti dell'Unione sono 3 uomini, cui si aggiungono due dipendenti del Comune che hanno l'incarico di gestire i due settori rimanenti.

In entrambi gli Enti il Segretario Generale, che svolge funzioni di coordinamento dei settori e di raccordo con gli organi politici è la D.ssa Manuela Lucia Mei.



## Alte Professionalità e Posizioni Organizzative

In entrambi gli Enti considerati, nel corso del 2019, sono stati riassegnati gli incarichi di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità. Ciascun dirigente, nell'ambito delle posizioni istituite presso il proprio Settore, ha effettuato una selezione interna per l'assegnazione degli incarichi. Nella tabella seguente è illustrata la situazione nei due Enti al 31/12/2019.

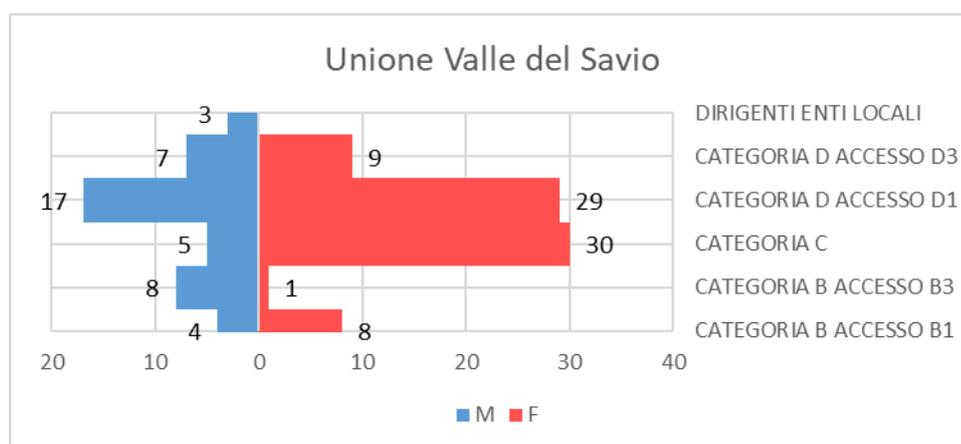
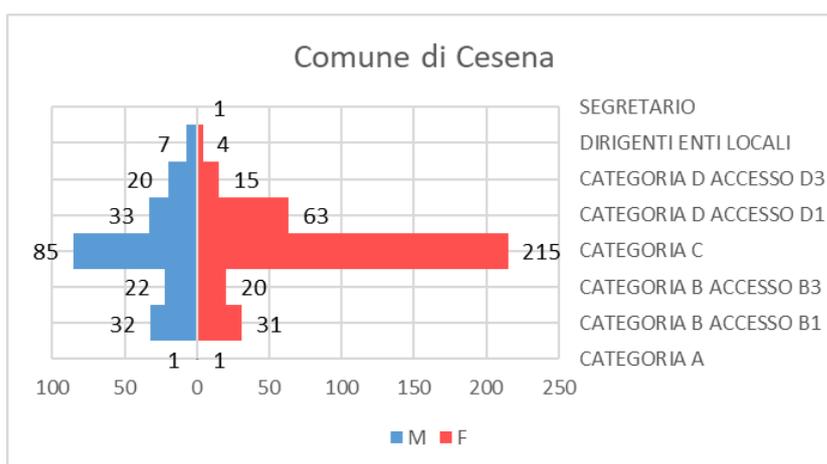
Titolari di A.P. o P.O.	Donne		Uomini		Totale
	Valore assoluto	%	Valore assoluto	%	
<b>COMUNE DI CESENA</b>	8	42%	11	58%	<b>19</b>
<b>UNIONE VALLE DEL SAVIO</b>	8	80%	2	20%	<b>10</b>
<b>Totale</b>	16	55%	13	45%	<b>29</b>

N.B. due posizioni (1 in Comune e 1 in Unione) sono assegnate alla stessa dipendente, in %

## Personale non dirigente

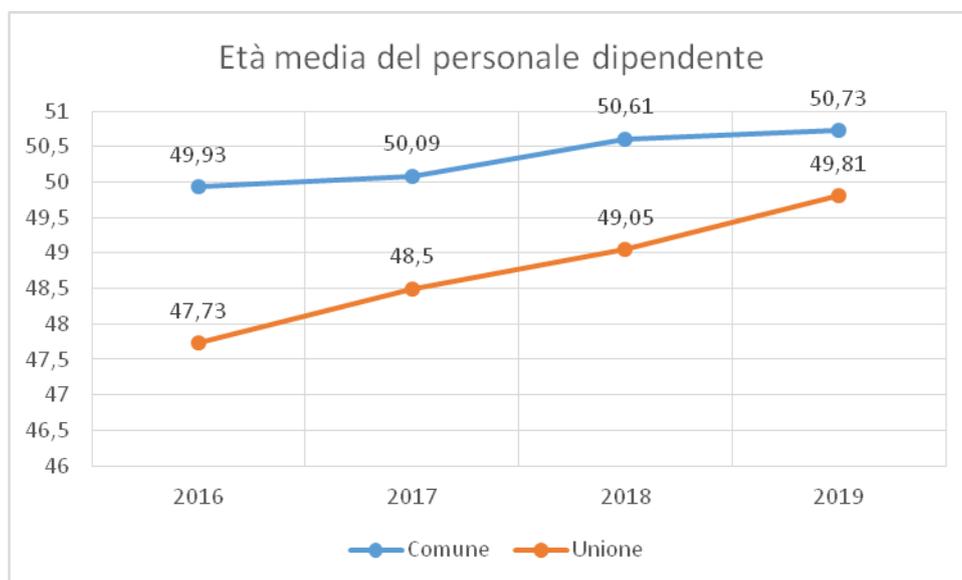
Al 31/12/2019 il personale in servizio presso il Comune di Cesena è pari a 550 unità, mentre in Unione è pari a 121 unità. Nei grafici seguenti è illustrata la distribuzione del personale per genere e categoria, sia del Comune di Cesena sia dell'Unione.

La percentuale complessiva di donne sul totale del personale dipendente è del 64% sia in Comune sia in Unione, con 350 donne su un totale di 550 dipendenti per il Comune, e 77 donne su 121 dipendenti per l'Unione.

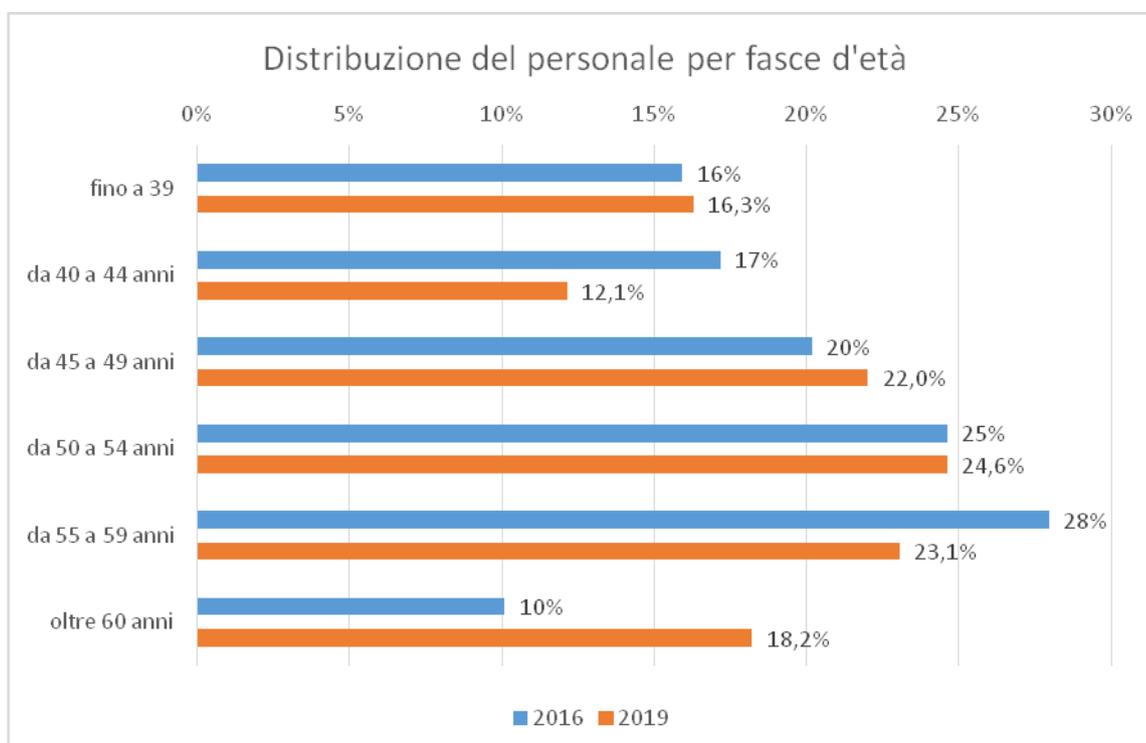


Dai grafici è evidente una numerosa presenza di personale di categoria C, determinata dalla netta prevalenza delle donne tra il personale insegnante delle scuole dell'infanzia e asili nido, gestiti in forma diretta dall'Amministrazione Comunale.

Per quanto riguarda le caratteristiche del personale è rilevante analizzare l'evoluzione dell'età dei dipendenti: Dal 2016 al 2019 l'età media del personale Comunale è passata da 49,93 a 50,73, mentre, per quanto riguarda l'Unione, si è passati da 47,73 a 49,81 (vedi grafico seguente).



L'aumento dell'età media del personale è un elemento che sta caratterizzando tutte le pubbliche amministrazioni, rendendo cogente un tema finora poco discusso: l'invecchiamento attivo e le politiche ad esso collegate.



Confrontando i dati 2016 e 2019 si vede come vi sia stato un aumento significativo nella fascia d'età che include gli "over 60" (nel grafico si fa riferimento al Comune di Cesena e all'Unione del Savio). Il prolungamento della vita lavorativa porta ad avere personale con età più elevata, per il quale fisiologicamente aumentano le esigenze legate alla cura personale e, inoltre, aumentano le probabilità di avere in famiglia delle esigenze di cura per i familiari divenuti anziani.

Tenendo presente questo nuovo quadro, il Piano delle Azioni Positive deve muoversi nell'ambito di politiche che servano a valorizzare il lavoro di uomini e donne ma contemporaneamente tengano in considerazione il "fattore età".

Tuttavia, nell'ultimo anno, grazie alle possibilità introdotte da "Quota 100" il turnover è aumentato notevolmente, e l'impegno delle Amministrazioni in merito al personale è di individuare modalità selettive che consentano l'ingresso al lavoro anche di personale giovane, in modo da attivare un proficuo scambio generazionale, per la diffusione dei saperi, coinvolgendo tutti i lavoratori e superando eventuali stereotipi e pregiudizi legati all'età.

Considerate queste premesse, per il triennio 2020-2022 il Comune di Cesena e l'Unione Valle del Savio hanno previsto il proseguimento del progetto "Star bene al lavoro", avviato nel 2017, dove il concetto di "star bene al lavoro" si amplia all'idea dello "star bene in generale", sotto diversi aspetti.

In collaborazione con l'Università di Bologna, si è definito un progetto generale, chiamato proprio "Star bene al lavoro", che funge da cornice per diversi sotto-progetti (Benessere, Smart Working, Valori nei comportamenti, Prevenzione e salute, Riorganizzazione logistica interna).

Nel triennio considerato si proseguirà, in particolare, nella realizzazione dei sotto-progetti legati alla salute e alla flessibilità organizzativa, attraverso la modalità di lavoro per gruppi tematici, ormai consolidata e in collaborazione con partner qualificati (ad es. Community Network progetto VeLA Regione Emilia Romagna).

### **Capitolo 3 Aree di intervento e azioni positive per il triennio 2020-2022**

L'obiettivo del presente piano è di definire ed evidenziare, nell'ambito della programmazione degli Enti, le attività rivolte alla tutela delle pari opportunità e dell'uguaglianza tra uomini e donne che lavorano nel Comune di Cesena e nell'Unione Valle del Savio.

I filoni su cui si intende agire riprendono quelli del piano precedente con una maggiore attenzione verso politiche e strumenti rivolti alla gestione del benessere e del *diversity management*, che possano coinvolgere tutto il personale dei due Enti.

Nello specifico, per il triennio considerato sono stati individuati i seguenti obiettivi:

- 1.** Promuovere iniziative legate alla tutela della salute, del benessere e ai corretti stili di vita;
- 2.** Attivare e consolidare modalità di lavoro flessibili e innovative;
- 3.** Attivare interventi di tipo formativo e organizzativo per lo sviluppo delle professionalità;

Tra le azioni previste saranno incluse anche le attività riferite ad azioni del P.A.P. 2017-2019 eventualmente non concluse o in corso di realizzazione.

Per ciascun obiettivo, di seguito sono descritte le azioni, gli attori coinvolti, i beneficiari e le modalità di monitoraggio.

N.	Obiettivo	Azioni	Attori coinvolti	Misurazione	Beneficiari
1	Promuovere iniziative legate alla tutela della salute, del benessere e ai corretti stili di vita	Valutare le modalità per l'attivazione del Nucleo di ascolto, organizzato interno all'amministrazione, come previsto dalla Direttiva n.2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (cfr. PAP 2017-2019)	Segretario Generale, C.U.G., Sett. Personale e Org.	Attivazione nucleo di ascolto – T: Sì (PEG Cesena)	Tutto il personale
		Restituzione al personale e agli altri interlocutori degli esiti delle rilevazioni del benessere organizzativo realizzate negli Enti, in un'ottica di progettualità e confronto (cfr. PAP 2017-2019) e individuazione di eventuali linee di intervento.	Segretario Generale, Dirigenti, C.U.G., Sett. Personale e Org.	Attivazione momenti di restituzione e di confronto sui risultati dell'indagine di benessere.	Tutto il personale
		Programmazione di seminari informativi sui corretti stili di vita e valutazione di ulteriori azioni nell'ambito del progetto "Prevenzione è Salute"	C.U.G., Sett. Personale e Org., Partner esterni per formazione	Dipendenti partecipanti ai seminari sulla salute – T 2020: 50% (PEG Cesena)	Tutto il personale
		Attivare un'analisi di fattibilità sul Welfare aziendale e attivare un possibile percorso di sperimentazione negli anni successivi	Sett. Personale e Org., OO.SS., C.U.G.	Predisposizione proposta su welfare aziendale – T 2020: Sì (PEG Cesena)	Tutto il personale
		Attivazione di incontri di confronto e riflessione con il personale su tematiche individuate e proposte dal C.U.G.	Sett. Personale e Org., Ufficio Sviluppo Organizzativo	Attività Strutturale UNIONE "Formazione del personale" - Cfr. Piano Formativo integrato	Tutto il personale
2	Attivare e consolidare modalità di lavoro flessibili e innovative	Attivare la sperimentazione diffusa dello smart working, anche nella sua forma più completa (revisione dei processi lavorativi, digitalizzazione, revisione degli spazi di lavoro)	Segretario Generale, Dirigenti, C.U.G., Sett. Personale e Org., OO.SS., Partner del progetto VeLA – Emilia-Romagna Smart Working	Attivazione degli smart worker autorizzati dai Dirigenti – T 2020: 100% (PEG Cesena)	Smart worker e gruppi di riferimento

N.	Obiettivo	Azioni	Attori coinvolti	Misurazione	Beneficiari
3	Attivare interventi di tipo formativo e organizzativo per lo sviluppo delle professionalità	Nell'ambito del sistema formativo integrato, nella logica del <i>life-long learning</i> , individuare e realizzare iniziative formative su temi specifici per la riqualificazione professionale del personale "over 50" (ad es. informatica, atti amministrativi...). (cfr. PAP 2017-2019)	Ufficio Organizzativo, Sviluppo Sistemi informatici associati, C.U.G.	Cfr. Piano Formativo integrato	Tutto il personale, in particolare per cambiamenti profilo/ruolo
		Attivare strumenti per i nuovi assunti o più in generale per i nuovi inserimenti finalizzati al trasferimento delle competenze da parte dei "senior" attraverso il tutoraggio o pratiche di <i>mentoring</i> . (cfr. PAP 2017-2019)	Sett. Personale e Org., Ufficio Comunicazione e Trasparenza, Ufficio Sviluppo Organizzativo	Attività Strutturale UNIONE "Formazione del personale" - Cfr. Piano Formativo integrato	Tutto il personale nuovo assunto o trasferito e personale che affianca (tutor e mentor)
		Aggiornare il sistema dei profili professionali del Comune e dell'Unione, consentendo una maggiore chiarezza nella descrizione dei profili, ponendoli come riferimento in tutti i sistemi di gestione del personale (reclutamento, selezione, formazione...)	Sett. Personale e Org., Partner del progetto RiformAttiva (Pricewaterhouse Coopers Advisory SpA)	Progettazione dell'architettura del Sistema professionale descritto per competenze – T 2020: Sì (PEG Cesena)	Tutto il personale e i candidati delle procedure selettive
		Attivare dei momenti formativi sul tema del rapporto con la disabilità e dell'accessibilità, in particolare per il personale a contatto con l'utenza e il personale tecnico.	Sett. Personale e Org., Ufficio Sviluppo Organizzativo	Attività Strutturale UNIONE "Formazione del personale" - Cfr. Piano Formativo integrato	Tutti i settori, individuando il personale da far partecipare.