



CONSORZIO INTERCOMUNALE
SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI 31
(C.I.S.A. 31)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

Sommario

PREMESSA.....	2
1. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE	4
Territorio.....	4
Popolazione	5
Personale	6
Organizzazione	7
2. OBIETTIVI E RISULTATI	8
Il Piano Esecutivo di gestione	9
Esito della performance organizzativa	9
3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	10
4. ESITI DELLA PERFORMANCE	18

PREMESSA

Il Decreto Legislativo [n. 150/2009](#) stabilisce che le amministrazioni pubbliche organizzino il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo con l'introduzione del ciclo generale della gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici mediante le fasi di pianificazione, gestione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa ed individuale.

Il [Decreto Legislativo n. 74/2017](#) ha apportato modifiche al precedente decreto anche in tema di Relazione sulla Performance.

In termini generali, con tale provvedimento legislativo si introducono gli “obiettivi generali” della pubblica amministrazione, legati a indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e si cambia la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici. Nello specifico, l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria hanno un coordinamento temporale.

L'art [10 del Decreto Legislativo n. 150/2009](#) fissa l'obbligatorietà del presente elaborato. Infatti è stabilito che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno la Relazione annuale sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione annuale delle *performance* persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- la Relazione è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

Il processo, che termina con la pubblicazione entro il 30 giugno della Relazione validata, vede coinvolti:

- l'Amministrazione, che cura la predisposizione del documento avvalendosi delle risultanze dei sistemi di misurazione e degli esiti delle valutazioni effettuate dai soggetti competenti;
- l'organo di indirizzo politico amministrativo, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento e per le quali il Nucleo di Valutazione ha ritenuto opportuno procedere alle segnalazioni di cui [all'articolo 6 del d.lgs. 150/2009](#).

- Il Nucleo di valutazione, che misura e valuta la performance organizzativa complessiva e valida la Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione.

Il Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale 31, d'ora in poi C.I.S.A. 31, ha scelto di rappresentare, in coerenza con il bilancio e con gli indirizzi, gli obiettivi gestionali affidati alla struttura.

Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione.

Con la redazione della Relazione sulla Performance 2025, l'Amministrazione intende consentire a tutti coloro che sono interessati ad avere elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance raggiunta.

1. ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

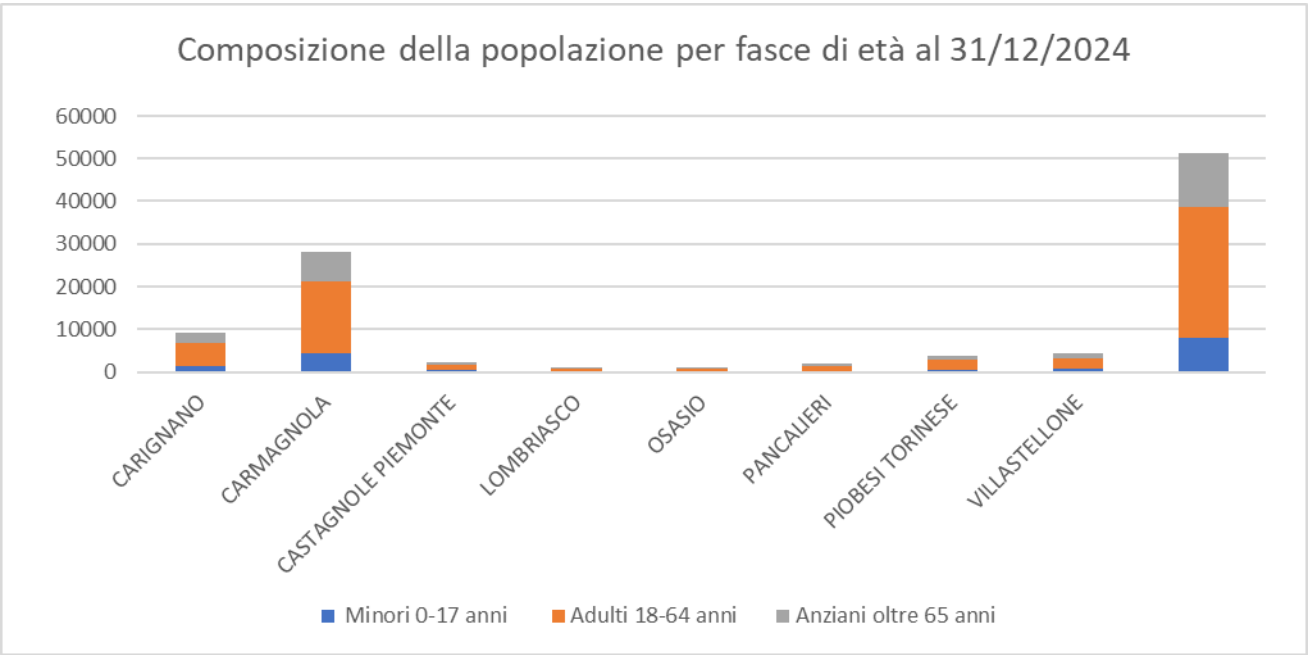
Territorio

Il C.I.S.A. 31 è un Consorzio Intercomunale Socio Assistenziale costituito da 8 Comuni: Carignano, Carmagnola, Castagnole Piemonte, Lombriasco, Osasio, Pancalieri, Piobesi Torinese e Villastellone, che costituiscono un territorio di una superficie totale di n. 231 Kmq.

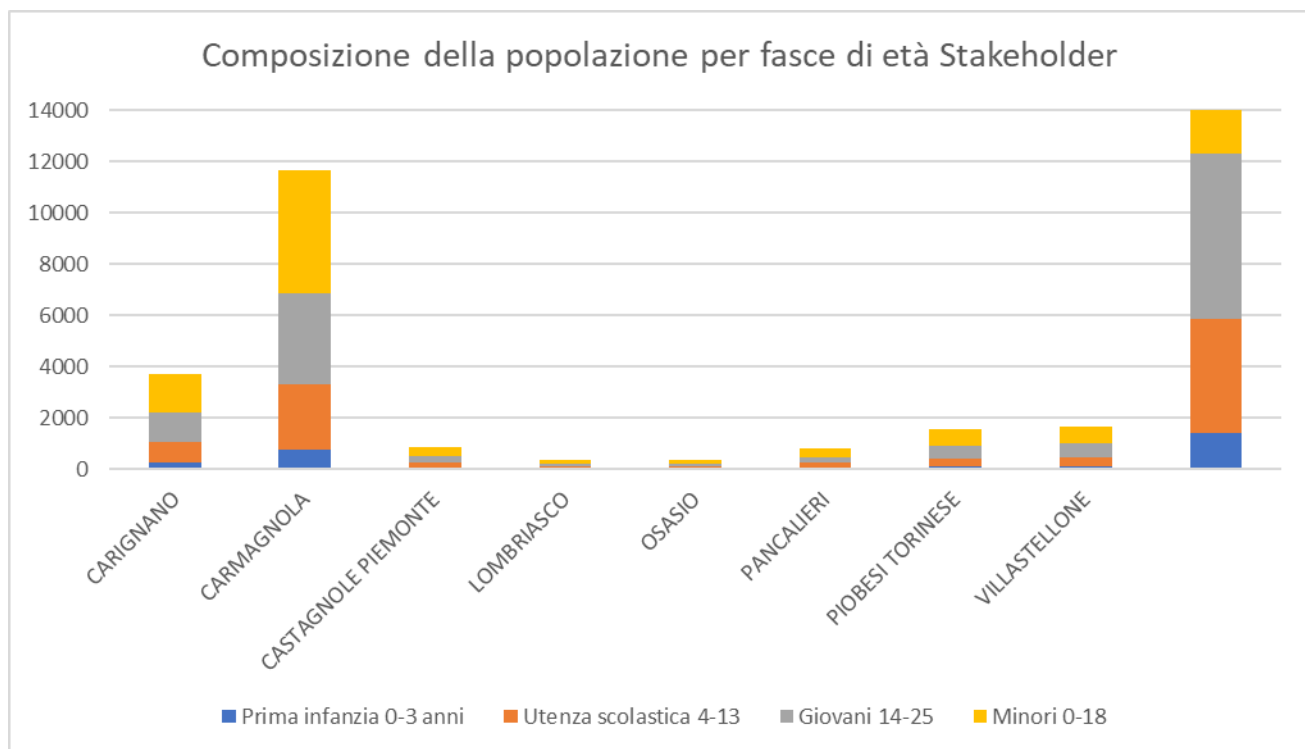
Popolazione

Alla data del 31 dicembre 2024 la popolazione residente era complessivamente di 51.483 unità, suddivisa per fasce di età e Stakeholder come appresso indicato.

	Res			
	31/12/24	Minori 0-17 anni	Adulti 18-64 anni	Anziani oltre 65 anni
Carignano	9.226	1431	5425	2367
Carmagnola	28.080	4501	16805	6774
Castagnole P.te	2.191	339	1297	546
Lombriasco	1.054	135	630	280
Osasio	899	142	524	212
Pancalieri	1.960	296	1118	534
Piobesi T.se	3.759	591	2245	914
Villastellone	4.314	617	2552	1139
Totale complessivo	51.483	8052	30596	12766



	Res 31/12/24	Prima infanzia 0-3 anni	Utenza scolastica 4-13	Giovani 14-25	Minori 0-18
Carignano	9.226	251	777	1160	1525
Carmagnola	28.080	760	2538	3548	4787
Castagnole P.te	2.191	60	194	258	357
Lombriasco	1.054	25	81	98	139
Osasio	899	30	74	110	153
Pancalieri	1.960	59	168	231	316
Piobesi T.se	3.759	86	335	482	622
Villastellone	4.314	103	326	551	658
Totale complessivo	51.483	1374	4493	6438	8557



Personale

Alla data del 31 dicembre 2025 i dipendenti del C.I.S.A. 31 erano 17, di questi: n. 15 sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato di cui n. 1 attualmente in aspettativa non retribuita; n. 2 dipendenti sono stati assunti con contratto a tempo determinato (di cui uno ricoprente l'incarico di Dirigente con contratto a tempo determinato ex articolo 110 comma 1 del D.lgs. 267/2000 presso l'Ente).

Dei n.15 dipendenti a tempo indeterminato: n. 14 hanno un contratto di lavoro a tempo pieno, n. 1, invece, un contratto a tempo parziale; n. 12 sono donne, n. 3 uomini.

CONSISTENZA DEI DIPENDENTI IN SERVIZIO

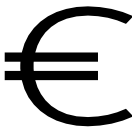
CATEGORIA PROFESSIONALE	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DIPENDENTI	TEMPO LAVORO	TIPOLOGIA CONTRATTO
DIR	Direttore	1	100%	Tempo determinato
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	<u>Assistenti Sociali</u>	6*	100%	Tempo indeterminato
	Funzionario dell'elevata Qualificazione Titolare di PO	1	16%	Tempo determinato**
	Funzionario dell'elevata Qualificazione (Istr. amministrativo)	1	100%	Tempo indeterminato
	Funzionario dell'elevata Qualificazione Titolare di PO (Assistente Sociale)	1	100%	Tempo indeterminato
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Istruttori amministrativi	5	100%	Tempo Indeterminato
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Collaboratore professionale	1	100%	Tempo indeterminato
	Esecutore amministrativo	1	66,67%	Tempo indeterminato
TOTALE		17		

* in aspettativa non retribuita poiché assegnatario di incarico di dirigente assunto con contratto a tempo determinato ex articolo 110 comma 1 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.

** in dimissione al 31.03.2026

Organizzazione

La struttura è articolata in quattro Aree: Affari Generali, Base, Finanzia, e Integrativa, è presidiata da un Direttore, che è coadiuvato da n. 2 Responsabile di posizione organizzativa e da 15 dipendenti

	Affari Generali 3 dipendenti	• N. 1 Direttore • N. 2 Istruttori Amministrativi (ex C)
	Area di Base 6 dipendenti	• N. 1 Funzionario dell'Elevata Qualificazione (PO in aspettativa) * • N. 2 Funzionari dell'Elevata Qualificazione (Assistenti Sociali) • N. 2 Istruttori Amministrativi (ex C) • N. 1 Operatore Esperto (ex B)
	Area Finanziaria 2 dipendenti	• N. 1 Funzionario dell'Elevata Qualificazione** • N. 1 Istruttore Contabile (ex C)
	Area Integrativa 6 Dipendenti	• N. 1 Funzionario dell'Elevata Qualificazione Assistente Sociale (P.O.) • N. 2 Funzionario dell'Elevata Qualificazione (Assistenti Sociali) • N. 1 Istruttore amministrativo (ex C) • N. 1 Operatore Esperto (ex B)

* in aspettativa non retribuita poiché assegnatario di incarico di dirigente assunto con contratto a tempo determinato ex articolo 10 comma 1 del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.

** in dimissione al 31.03.2026

2. OBIETTIVI E RISULTATI

Il Piano Esecutivo di gestione

Con deliberazione n. 41 del 16.12.2025 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione del Consorzio Socio Assistenziale C.I.S.A. 31 per l'anno 2026 e con deliberazione n. 13 del 31.03.2026 ha approvato il Piano Integrato delle Attività e degli Obiettivi (PIAO) contenente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del D.lgs. 267/2000 e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, assegnando al Direttore del Consorzio e ai Responsabili di posizione organizzativa l'onere del conseguimento degli obiettivi definiti di rispettiva competenza e la rendicontazione, a consuntivo degli stessi.

Gli obiettivi assegnati con l'atto deliberativo sono n. 6 gestionali e di settore.

Esito della performance organizzativa

La performance organizzativa è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati dagli strumenti di programmazione dell'Ente per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

Ai fini della validazione della performance organizzativa si considerano gli obiettivi istituzionali con indicatori performanti, collegati a missioni e programmi del bilancio secondo le peculiarità dell'Ente e gli obiettivi specifici gestionali assegnati ai Centri di Responsabilità.

Si possono classificare gli obiettivi nel seguente modo:

- **Obiettivi generali** che identificano, in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati;
- **Obiettivi specifici** dell'Amministrazione, coerenti con gli strumenti di programmazione, declinati in:
 - a) **Obiettivi di programma:** rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza.
 - b) **Obiettivi gestionali:** ricondotti alla programmazione operativa dell'Ente attraverso gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici (DUP).

Il Piano delle Performance – Obiettivi di Programma per Centro di Costo

Il Piano riassume le funzioni svolte dai servizi ed individua le principali attività quantificate attraverso degli indicatori, collegati ai centri di costo approvati nel PEG economico dell'Ente.

I target attesi vengono posti a confronto con i risultati prodotti, consentendo così il monitoraggio dell'andamento delle attività e dei servizi che l'amministrazione mette a disposizione degli utenti.

Il Piano delle Performance – Piano dettagliato degli Obiettivi

Il Piano espone per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi e relativi indicatori di risultato atteso. I Responsabili indicano i principali obiettivi trasversali, ed i servizi corresponsabili al raggiungimento degli stessi

3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Tra i documenti presi a riferimento per costruire questo elaborato si segnalano: il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2026-2028 che, ai sensi del nuovo articolo n. 169 del D.Lgs. n. 267/2000, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione contenente il Piano degli Obiettivi e il Piano della Performance; il Piano Programma 2026/2028; la valutazione della performance dell'Ente e dei dipendenti per l'anno trascorso.

Nello schema che segue è riportato il dettaglio dei documenti che alimentano la presente Relazione.

Documento/Oggetto	Data approvazione/Relazione	Struttura/Area Competente
Piano Esecutivo di Gestione 2026/2028 (compreso Piano delle Performance e Piano degli Obiettivi)	Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 41 del 16.12.2025	Area Finanziaria - Affari Generali
Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) (compreso Piano delle Performance e Piano degli Obiettivi)	Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 13 del 31.03.2026	Area Finanziaria - Affari Generali
Piano Programma 2026/2028	Delibera dell'Assemblea dei Sindaci n. del 30.04.2026	Area Finanziaria - Affari Generali – Base -Integrativa
Bilancio di Previsione 2026/2028	Delibera dell'Assemblea dei Sindaci n. 24 del 16.12.2025	Area Finanziaria
Rendiconto gestione esercizio finanziario 2025	Delibera al Consiglio di Amministrazione n.12 del 31.03.2026 approvata con Delibera di Assemblea n. 6 in data 30.04.2026	Area Finanziaria - Affari Generali



CISA 31 - CARMAGNOLA

**CENTRO DI COSTO SUDDIVISI PER
CENTRO DI RESPONSABILITÀ**

Missione: 12 Diritti Sociali, politiche sociali e famiglia

Programma: 01 Interventi per l'Infanzia, minori e per asili nido

Obiettivo Gestionale	PROGETTO PNRR
Descrizione	PROGETTO PIPPI MISURA LINEA 1.1.1 PNRR ATTIVAZIONE SECONDA FASE SPERIMENTALE, PERSEGUIMENTO OBIETTIVI, ATTIVAZIONE INTERVENTI E RENDICONTAZIONE
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	20
Anno di scadenza	2025
Assegnazione CDR	01 - Area Affari Generali –03 Area di Base
Altri CDR coinvolti	02 - Area Finanziaria

Fasi di attuazione - indicatori	Valore atteso	Valore a consuntivo
Attuazione fasi progettuali – seconda e terza sperimentazione	Attivazione 10 + 10 casi	Il valore è stato raggiunto
Chiusura progetti prima sperimentazione	Chiusura dei 10 casi facenti parte della prima sperimentazione	Il valore è stato raggiunto
Collaborazione enti terzo settore	Incontri periodici indicativamente ogni 2 mesi con i partner progettuali	Il valore è stato raggiunto
Collaborazione con gli uffici amministrativi per la prosecuzione seconda fase rendicontazione	Incontri periodi tra referenti per il monitoraggio e la prosecuzione della rendicontazione	Il valore è stato raggiunto

Cronoprogramma														
Descrizione	Anno	Ge n	Fe b	M a r	A p r	M a g	Gi u	Lu g	Ag o	Se t	Ot t	No v	Di c	
attuazione fasi progettuali – seconda e terza sperimentazione	2025													
Chiusura progetti prima sperimentazione	2025													
collaborazione con enti del terzo settore	2025													
contatti con il ministero e prosecuzione seconda fase di rendicontazione, collaborazione con uffici amministrativi	2025													

Personale coinvolto				
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	Grado di raggiungimento dell'obiettivo
DIR	Elisa Longo	20		10
D2	Renata Rotondo	30		10
C3	Bruno Garbarino	30		10
D1	Claudia Pellegrino	20		10

Missione: 12 – Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
Programma: 02 – Interventi per la disabilità

Obiettivo Gestionale	PROGETTO PNRR LINEA 1.2 DISABILI
Descrizione	PROGETTO PNRR LINEA 1.2 DISABILI – SECONDA ANNUALITA'
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	20
Anno di scadenza	2025
Assegnazione CDR	01 - Area Affari Generali, 04 - Area Integrativa
Altri CDR coinvolti	02 – Area Finanziaria, 03 Area di Base

Fasi di attuazione - indicatori	Valore atteso	Valore a consuntivo
Prosecuzione del progetto	Coinvolgimento dei 12 beneficiari della misura	Il valore è stato raggiunto
Sottoscrizione patto individuale dei soggetti beneficiari in collaborazione con il terzo settore	Predisposizione dei progetti individuali approvati dalla commissione UMVD e definizione degli step di lavoro con la cooperativa entro giugno 2025	Il valore è stato raggiunto
collaborazione con ufficio tecnico del comune ed incontri periodici con gli stakeholders	Aggiornamento periodico ogni tre mesi con il comune di Carmagnola per la parte progettuale relativa alla ristrutturazione e con la cooperativa per la parte educativa	Il valore è stato raggiunto
contatti con il ministero e prosecuzione seconda fase di rendicontazione, collaborazione con uffici amministrativi	Incontri periodici una volta ogni tre mesi per la parte rendicontativa del progetto	Il valore è stato raggiunto

Cronoprogramma														
Descrizione	Anno	Ge n	Fe b	M ar	Ap r	M ag	Gi u	Lu g	Ag o	Se t	Ot t	No v	Di c	
Prosecuzione del progetto	2025													
Attivazione interventi educativi previsti dal progetto	2025													
collaborazione con ufficio tecnico del comune ed incontri periodici con gli stakeholders	2025													
contatti con il ministero e prosecuzione seconda fase di rendicontazione, collaborazione con uffici amministrativi	2025													

Personale coinvolto				
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	Grado di raggiungimento dell'obiettivo
DIR	Elisa Longo	30		10
C2	Bruno Garbarino	20		10
D4	Margherita Cagnasso	30		10
C6	Claudia Pellegrino	10		10
D1	Viviana Ferrante	10		10

Missione: 01 – Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma: 10 – Risorse Umane

Obiettivo Gestionale	FORMAZIONE
Descrizione	FORMAZIONE
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	10
Anno di scadenza	2025
Assegnazione CDR	01 - Area Affari Generali- 03 - Area Integrativa. 02 - Area Finanziaria, 04- Area di Base
Altri CDR coinvolti	

Fasi di attuazione - indicatori	Valore atteso	Valore a consuntivo
Verifica dello stato formativo del personale dipendente	Aggiornamento del curriculum formativo per ogni dipendente da predisporre entro metà anno 2025	Il valore è stato parzialmente raggiunto
Comunicazione delle offerte formative al personale	comunicazione periodico ogni sei mesi delle offerte formative	Il valore è stato parzialmente raggiunto
Verifica e monitoraggio semestrale dello status formativo di ogni dipendente	Verifica dell'utilizzo delle opportunità formative da parte dei dipendenti anche attraverso l'utilizzo di piattaforme che offrono corsi gratuiti	Il valore è stato parzialmente raggiunto

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	G e n	Fe b	M a r	A p r	M a g	Gi u	Lu g	Ag o	Se t	Ott	No v	Dic
Verifica dello stato formativo del personale dipendente	2025												
Predisposizione di un piano formativo personale per ogni dipendente	2025												
Comunicazione delle offerte formative al personale	2025												
Verifica e monitoraggio semestrale dello status formativo di ogni dipendente	2025												

Personale coinvolto				
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	Grado di raggiungimento dell'obiettivo
DIR	Elisa Longo	16		8
C	Laura Merlino	6		8
C5	Orsola Morello	6		8
B3	Luca Pipino	6		8
B2	Antonello Accossato	6		8
C2	Sabrina Rinaldi	6		8
C2	Bruno Garbarino	6		8
C6	Claudia Pellegrino	6		8
C2	Paola Guandalini	6		8
C1	Laura Avataneo	6		8
C	Margherita Cagnasso	6		8
C	Maria Vittoria Contino	6		8
C	Renata Rotondo	6		8
C	Erica Massano	6		8
C1	Viviana Ferrante	6		8

Missione: 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione

Programma: 03 - Gestione economico finanziaria programmazione provveditorato

Obiettivo Gestionale	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO COSÌ COME STABILITO DAL DLGS 231/2022
Descrizione	ATTIVARE TUTTE LE AZIONI NECESSARIE A GARANTIRE IL PAGAMENTO DELLE FATTURE NEI TEMPI INDICATI DAL DLGS 231/2022
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	20
Anno di scadenza	2025
Assegnazione CDR	01 - Area Affari Generali 02 - Area Finanziaria
Altri CDR coinvolti	03- Area di Base - 04- Area Integrativa -

Fasi di attuazione			
1	predisposizione degli impegni di spesa	4	coordinamento con area finanziaria dell'Ente
2	controllo fatture	5	predisposizione degli atti inerenti le liquidazioni
3	predisposizione degli atti inerenti le liquidazioni	6	predisposizione dei mandati di pagamento

Cronoprogramma														
Descrizione	Anno	G e n	Fe b	M a r	A p r	M a g	G i u	L u g	A g o	S e t	O t t	N o v	D i c	
predisposizione degli impegni di spesa	2025													
controllo fatture	2025													
predisposizione degli atti inerenti le liquidazioni	2025													
coordinamento con area finanziaria dell'Ente	2025													
predisposizione degli atti inerenti le liquidazioni	2025													
predisposizione dei mandati di pagamento	2025													

Categoria Personale coinvolto	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	Grado di raggiungimento dell'obiettivo
DIR	Elisa Longo	20		10
Funzionari ed elevata EQ	Laura Merlino	10		10
Istruttore	Orsola Morello	10		10
Operatori Esperti	Luca Pipino	10		10
Istruttore	Sabrina Rinaldi	10		10
Istruttore	Bruno Garbarino	10		10
Istruttore	Claudia Pellegrino	10		10
Istruttore	Laura Avataneo	10		10
Funzionari ed elevata EQ	Margherita Cagnasso	10		10

Missione: 01 - Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Programma: - 10 Risorse Umane

Obiettivo Gestionale	PIANO ASSUNZIONI
Descrizione	Attuazione delle procedure finalizzate all'assunzione di personale nell'Area delle Elevate Qualificazioni
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	20
Anno di scadenza	2025
Assegnazione CDR	04- Area Integrativa - 03 Area di Base
Altri CDR coinvolti	01 - Area Affari Generali 02 - Area Finanziaria -

Fasi di attuazione - indicatori	Valore atteso	Valore a consuntivo
Avvio della procedura necessaria all'assunzione del personale	Avvio procedura per l'assunzione di personale nell'Area dell'Elevata Qualificazione entro marzo 2025	Il valore è stato raggiunto
Predisposizione degli atti propedeutici all'assunzione del personale	Termine ultimo per il fine procedura previsto entro giugno 2025	Il valore è stato raggiunto
Assunzione del personale	Assunzione personale entro settembre 2025	Il valore è stato raggiunto

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Avvio della procedura necessaria all'assunzione del personale	2025												
Predisposizione degli atti propedeutici all'assunzione del personale	2025												
Assunzione del personale	2025												

Categoria Personale coinvolto	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	Grado di raggiungimento dell'obiettivo
DIR	Elisa Longo	40		10
Funzionari ed elevata EQ	Laura Merlino	20		10
Istruttore	Bruno Garbarino	20		10
Istruttore	Claudia Pellegrino	20		10

Missione:**Programma: Servizio Sociale**

Obiettivo Gestionale	AGGIORNAMENTO CARTELLE SOCIALI INFORMATIZZATE
Descrizione	Aggiornamento da parte degli operatori sociali delle cartelle informatizzate del Servizio Sociale
Tipologia obiettivo	Obiettivo di Settore
Peso	10
Anno di scadenza	2025
Assegnazione CDR	04- Area Integrativa - 03 Area di Base
Altri CDR coinvolti	01 - Area Affari Generali 02 - Area Finanziaria -

Fasi di attuazione - indicatori	Valore atteso	Valore a consuntivo
Ricognizione del numero delle cartelle sociali in carico al Servizio Sociale e della situazione cartelle sociali (presenza del nucleo, indicazione dell'operatore referente, servizi attivi ...)	Ricognizione del numero di cartelle entro aprile 2025	Il valore è stato raggiunto
Predisposizione di uno scadenziario per l'aggiornamento delle cartelle sociali	Predisposizione di un elenco cartelle singolo per ogni operatore entro giugno 2025	Il valore è stato raggiunto
Aggiornamento cartelle sociali informatizzate	Termine ultimo per l'aggiornamento entro dicembre 2025	Il valore è stato raggiunto

Cronoprogramma													
Descrizione	Anno	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
Ricognizione del numero delle cartelle sociali in carico al Servizio Sociale e della situazione cartelle sociali (presenza del nucleo, indicazione dell'operatore referente, servizi attivi ...)	2025												
Predisposizione di uno scadenziario per l'aggiornamento delle cartelle sociali	2025												
Aggiornamento cartelle sociali informatizzate	2025												

Personale coinvolto				
Cat.	Nome e Cognome	Percentuale di partecipazione teorica	Percentuale di partecipazione reale	Grado di raggiungimento dell'obiettivo
DIR	Elisa Longo	30		10
B2	Antonello Accossato	20		10
C	Margherita Cagnasso	10		10
C	Maria Vittoria Contino	10		10
C	Renata Rotondo	10		10
C	Erica Massano	10		10
C1	Viviana Ferrante	10		10

Gli Stakeholder Finali

Il Cisa31 nell'ambito dello svolgimento delle proprie funzioni si rapporta con diversi attori presenti sul territorio, ognuno coinvolto secondo le proprie professionalità.

		I portatori di interessi	
Le tipologie	Categorie	Portatori di interesse	
Destinatari finali dei servizi	utenti	Minori, famiglie, adulti in difficoltà, Anziani, Disabili e Famiglie	
Attori del territorio	Comuni consorziati	Carignano, Carmagnola, Castagnole Piemonte, Piobesi Torinese, Lombriasco, Osasio, Pancalieri, Villastellone	
	Altri Comuni ed Enti Locali	Forme associative del territorio, altri comuni/consorzi	
	Asl	Aslto5	
	Città Metropolitana	Città Metropolitana	
	Regione Piemonte	Regione Piemonte	
	Stato ed organismi statali	Tribunale Ordinario, Tribunale per i Minorenni, Ministero dell'Interno e Prefettura, Carabinieri, Polizia di Stato e Tribunale Ordinario Verbania, Procure, Scuole statali e parificate.	
Attori del territorio	Terzo settore, privato sociale e volontariato	Cooperative A e B, Associazioni di volontariato e no profit, Associazioni culturali e sportive, Fondazioni, Agenzie Formative e Parrocchie	
Interni	Personale	Personale dipendente, Personale non dipendente	
	Organi di rappresentanza e tutela	Assemblea consortile, Consiglio di Amministrazione, Direttore	
	Altri interni	Nucleo di Valutazione e Revisore dei Conti	
Fornitori	Fornitori	Fornitori di beni e servizi, professionisti.	

4. ESITI DELLA PERFORMANCE

Nella fase di valutazione degli obiettivi assegnati si formula un “giudizio” complessivo sulla performance in base al livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target prefissati, considerando i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nel ciclo successivo.

La misurazione e valutazione della *performance* organizzativa può essere quindi riferita a tre diverse unità di analisi:

- amministrazione nel suo complesso;
- singole unità organizzative dell'amministrazione;
- processi e progetti.

Relativamente alla valutazione delle performance organizzativa relativa all'Area Integrativa e all'Area Economico Finanziaria, si precisa quanto segue:

- nell'Area Integrativa a carico dell'Elevata Qualificazione si rilevano delle criticità nell'ambito della gestione amministrativa e di gestione di budget. La valutazione pertanto risulta inferiore allo standard massimo, dovrà essere cura dell'Ente trovare nuove strategie per un miglior funzionamento dell'Area.
- nell'Area Economico Finanziaria si è rilevata una maggiore criticità nella gestione del bilancio, dovuta alla mancanza della figura di responsabile di Area negli anni passati, che ha portato ad un maggiore impegno da parte dell'EQ di nuova nomina, per ripristinare il normale svolgimento dell'attività amministrativa, motivo per il quale si è valutato una maggiore valutazione in suo favore.

Obiettivo annuale	PROGETTO PIPPI MISURA LINEA 1.1. PNRR ATTIVAZIONE PROGETTO, PERSEGUIMENTO OBIETTIVI, ATTIVAZIONE INTERVENTI E RENDICONTAZIONE
Indicatori e Target	attuazione fasi progettuali/target chiusura progetti prima sperimentazione collaborazione enti terzo settore collaborazione con gli uffici amministrativi per la prosecuzione seconda fase sperimentazione
Risultato misurato	Gli obiettivi sono stati misurati trimestralmente attraverso la verifica con gli operatori referenti
Fonti di dati utilizzate	Report/riunioni
Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Gli obiettivi sono stati raggiunti La seconda fase progettuale è stata avviata e sono stati avviati i dispositivi previsti dal progetto in collaborazione con la cooperativa del terzo settore. Sono stati individuati i casi per la terza tranche di intervento. Si è iniziata la fase della rendicontazione.

Obiettivo annuale	PROGETTO PNRR LINEA 1.2 DISABILI
Indicatori e Target	Prosecuzione del progetto Sottoscrizione patto individuale dei soggetti beneficiari in collaborazione con il terzo settore. Collaborazione con ufficio tecnico del comune e incontri periodici con gli stakeholders. Contatti con il ministero e prosecuzione seconda fase di rendicontazione, collaborazione con gli uffici amministrativi
Risultato misurato	Gli obiettivi sono stati misurati trimestralmente attraverso la verifica periodica con gli operatori

Fonti di dati utilizzate	Confronto con gli operatori e verifica con Comune (cabina di regia) sugli step effettuati e sugli obiettivi raggiunti e ancora da portare a compimento
Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Gli obiettivi sono stati raggiunti Dalle verifiche effettuate emerge che sono stati identificati e colloquiati i potenziali beneficiari del progetto. Sono stati svolti alcuni incontri con il Comune di Carmagnola per il coinvolgimento dell'ufficio tecnico relativamente alla componente abitativa del progetto.

Obiettivo annuale	FORMAZIONE
Indicatori e Target	Verifica dello stato formativo del personale dipendente Comunicazione delle offerte formative al personale Verifica e monitoraggio semestrale dello status formativo di ogni dipendente
Risultato misurato	Gli obiettivi sono stati misurati semestralmente attraverso la verifica periodica con gli operatori
Fonti di dati utilizzate	Report/riunioni
Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Gli obiettivi sono stati parzialmente raggiunti in quanto il budget a disposizione dell'Ente non ha permesso di usufruire di corsi a pagamento, che ha limitato l'offerta formativa

Obiettivo annuale	GARANTIRE IL PAGAMENTO DELLE FATTURE NEI TEMPI INDICATI DAL DLGS 231/2022
Indicatori e Target	predisposizione degli impegni di spesa controllo fatture predisposizione degli atti inerenti le liquidazioni coordinamento con area finanziaria predisposizione degli atti inerenti le liquidazioni predisposizione dei mandati di pagamento
Risultato misurato	Gli obiettivi sono stati misurati mensilmente attraverso la verifica periodica con gli operatori
Fonti di dati utilizzate	Report/riunioni con la ragioneria e con gli amministrativi addetti alle liquidazioni
Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Gli obiettivi individuati sulla procedura sono stati raggiunti, in quanto gli uffici hanno rispettato le tempistiche e gli step necessari per portare a compimento l'iter previsto per le liquidazioni delle fatture insolite. E' stato raggiunto il pagamento delle fatture entro i 30 giorni previsti.

Obiettivo annuale	PIANO ASSUNZIONI
Indicatori e Target	Attuazione delle procedure finalizzate all'assunzione di personale predisposizione degli atti propedeutici all'assunzione del personale. Assunzione del personale
Risultato misurato	Gli obiettivi sono stati misurati semestralmente attraverso la verifica periodica con gli operatori
Fonti di dati utilizzate	Report/riunioni
Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Gli obiettivi sono stati raggiunti

Obiettivo annuale	AGGIORNAMENTO CARTELLE SOCIALI INFORMATIZZATE
Indicatori e Target	Ricognizione del numero delle cartelle sociali in carico al servizio Sociale e della situazione delle cartelle sociali (presenza del nucleo, indicazione dell'operatore referente, servizi attivi...) Predisposizione di uno scadenziario per l'aggiornamento delle cartelle sociali Aggiornamento delle cartelle sociali
Risultato misurato	Gli obiettivi sono stati misurati semestralmente attraverso la verifica periodica con gli operatori
Fonti di dati utilizzate	Report/riunioni
Risultato valutato (grado di raggiungimento complessivo dell'obiettivo)	Gli obiettivi sono stati raggiunti

