



COMUNE di SPARONE

Città metropolitana di Torino

PIANO DELLA PERFORMANCE 2025

ESTRATTO DA:

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE
SEMPLIFICATO (PIAOs)
2025—2027**

**APPROVATO CON DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 77/2024 DEL 10/12/2024**

2.2 Performance

La "performance" organizzativa e individuale è tesa a rafforzare l'esigenza di migliorare la produttività della pubblica amministrazione. Infatti tutto il sistema di gestione della performance è finalizzato a misurare la capacità del comune di raggiungere gli obiettivi prefissati secondo una logica coerente con le linee politiche o strategiche declinate all'interno dei documenti programmatici dell'ente. "Misurare la performance" significa, dunque, verificare se si sta seguendo "la rotta" giusta per giungere al traguardo e se le risorse per farlo sono sufficienti e correttamente allocate sia sotto l'aspetto organizzativo di gruppo sia quello individuale di ciascun singolo dipendente.

In questi termini, il Piano delle performance rappresenta uno strumento anche per il cittadino che potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'ente e per poter verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento poste in essere, il tutto in un'ottica di rendicontazione "trasparente" in modo da rendere palesi anche gli aspetti di un'Amministrazione di qualità, che altrimenti correrebbero il rischio di passare inosservati.

Pertanto il presente documento, che propone, ai sensi del Decreto Brunetta - D. Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, il ciclo di gestione delle performance non può non tener conto:

- dell'attuale sistema degli strumenti di programmazione finanziari dell'ente.
- DUP, Bilancio di Previsione, PEG, Performance;
- dell'attuale sistema di valutazione dei responsabili di area e dei dipendenti (riferimento al sistema di valutazione della Performance ed al Regolamento degli uffici e dei servizi);
- dell'attuale assetto organizzativo dell'ente;
- dell'attuale normativa vigente in materia, in particolare: il nuovo sistema contabile di bilancio armonizzato, D. Lgs. 118/2011, il D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, la L. 232/2012 e le delibere ex CIVIT relative al ciclo delle performance, individuate come linee guida per gli enti locali, la normativa sulla trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013 e ss. mm. ii., le recenti modifiche portate dal D. Lgs. n. 75/2017 e n. 74/2017 nonché il sistema di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Si intende sottolineare però che in un ente di limitate dimensioni, come il Comune di Sparone, l'attuazione del ciclo delle performance deve, ovviamente, tener conto dell'esiguità del personale, delle risorse economiche e strumentali assegnate, nonché della oggettiva difficoltà per gli operatori di tenersi costantemente in linea con una normativa che, quasi quotidianamente, viene modificata ed integrata, impedendo il formarsi di prassi consolidate; così che già soltanto l'assicurare il costante aggiornamento delle attività e dei procedimenti di ciascun settore alle disposizioni normative costituisce di per sé un obiettivo performante.

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E PROGRAMMAZIONE

L'ottica di semplificazione dei documenti di programmazione riflette per molti aspetti il principio contabile di programmazione attuativo dell'armonizzazione contabile di cui al D. Lgs. n. 118/2011 e relativo DPCM applicativo, che hanno previsto il DUP quale nuovo documento di programmazione. Il DUP è il principale strumento programmatico dell'ente, che si pone a cascata rispetto alle linee programmatiche di mandato, e che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

Al DUP si rimanda per il dettaglio dei programmi e dei progetti dell'amministrazione e della loro coerenza con il programma di mandato. Si ribadisce in proposito che la presentazione del DUP 2025/2027 è in fase di preparazione da parte di questa nuova Amministrazione, entrata in carica a seguito delle elezioni comunali del 8 e 9 giugno 2024.

Il presente documento individua nella sua interezza la chiara e trasparente definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese e realizzate al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

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

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'insieme dei seguenti documenti: Linee Programmatiche di Mandato, Documento Unico di Programmazione, P.E.G. semplificato e Piano degli Obiettivi con gli indicatori di performance, come meglio di seguito descritti, soddisfacendo nel loro complesso ai principi sopra accennati, costituisce la Performance del Comune di Sparone.

I DOCUMENTI DELLA PERFORMANCE

- Linee Programmatiche di Mandato 2024/2029, approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 in data 08/07/2024. Documento contenente gli indirizzi generali di governo, nonché le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato politico-amministrativo.
- Documento Unico di Programmazione semplificato 2025/2027, in corso di predisposizione secondo quanto sopra indicato. Tale documento recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il Dup viene redatto su base triennale e contiene una sezione strategica nella quale viene illustrata la situazione socio-economica e politica dell'amministrazione nonché il programma di mandato con la relativa programmazione e la sezione operativa contenente, su base triennale, la realizzazione di detto programma e, tra gli altri, il programma triennale delle opere pubbliche, il piano valorizzazione e alienazioni immobiliari, sempre su base triennale.
- P.E.G. Semplificato (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 33 in data 20/06/2024). Sebbene ai sensi dell'art. 169, comma 3 D. Lgs.267/2000, l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) sia facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, il Comune di Sparone ha adottato un piano di assegnazione delle risorse finanziarie ai Responsabili di Servizio, definito conformemente al Bilancio di previsione 2024/2026 approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 35 del 22/12/2023.
- Piano Dettagliato degli Obiettivi - Anno 2024 (PDO) - in fase di predisposizione per la successiva approvazione da parte della Giunta Comunale. Documento gestionale che esplicita gli obiettivi in ambito di programmazione, pianificazione e misurazione, individuandoli nell'Ente previa condivisione con ciascun responsabile di servizio, sia in riferimento ad obiettivi di carattere strategico, sia ad obiettivi propri della singola area e ponendo per ciascun dipendente comunale il coinvolgimento e la responsabilità per la sua attuazione.

Organi di valutazione delle performance:

La misurazione e valutazione della performance individuale del Personale Responsabile di P.O. è attribuita all'Organismo di Valutazione.

La misurazione e valutazione della performance individuale del Personale dipendente è invece svolta dai Responsabili di P.O. (ora E.Q.) dell'area di appartenenza.

Indicatori di valutazione:

Si rimanda al Sistema di valutazione delle Performance e del raggiungimento degli obiettivi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 23 ottobre 2014.

Si evidenzia che le Performance risultano collegate ed integrate con le misure per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. Ciascun dipendente è tenuto a rispettarle unitamente al Codice di comportamento dell'Ente.

In particolare, in sede di valutazione:

- dovrà essere considerata l'osservanza degli obblighi di pubblicazione e l'implementazione del sito istituzionale dell'Ente in riferimento alla Sezione "Amministrazione Trasparente", quale canale imprescindibile ai fini della prevenzione di fenomeni di corruzione.
- sarà valutato il senso di collaborazione profuso dai dipendenti nei confronti del Responsabile del Servizio Finanziario, in considerazione della ratio del sistema contabile armonizzato che implica una responsabilizzazione collettiva della macchina amministrativa con il coinvolgimento di tutti, sia nella formazione del bilancio che nell'accertamento dei residui;
- sarà valutato, in prospettiva, il livello di collaborazione con il Segretario Comunale per l'attuazione del sistema dei controlli interni secondo il Regolamento per l'attuazione di tali controlli previsti dall'art. 147 del D.Lgs. n. 267/2000 e dalla Legge n. 213/2012

Particolare riguardo dovrà essere riservato alle politiche ed alle scelte strategiche per gli anni 2025 e 2026, che sono e saranno fortemente caratterizzate e condizionate dal PNRR e dai bandi che le amministrazioni centrali pubblicano in attuazione delle misure di intervento previste a livello europeo e che ricadono sugli enti locali per quanto riguarda le scelte di investimento sul territorio.

INCLUSIONE E ACCESSIBILITÀ

In ottemperanza al Decreto Legislativo 13 dicembre 2023, n. 222, nel corso del triennio 2024/2026, questo Ente cercherà di porre in essere, per quanto possibile, azioni finalizzate a garantire l'accessibilità fisica e la fruibilità dei servizi pubblici compresi i servizi elettronici e di emergenza, da parte delle persone con disabilità tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

Si individuano preliminarmente le azioni specifiche da porre in essere, ove possibile, nel periodo di riferimento, le seguenti azioni:

- Interventi di formazione specifici sull'argomento coinvolgendo tutti i dipendenti dell'ente.
- Ricognizione nel periodo di riferimento, con carattere di priorità, dei seguenti documenti pubblicati nel sito istituzionale, al fine di consentire la lettura e la comprensione e, conseguentemente, l'inclusione di tutti i cittadini: statuto comunale, regolamenti comunali.
- Carta dei Servizi: inserimento nei documenti di gara delle prossime procedure di affidamento, relativamente ai servizi scolastici, dell'obbligo di indicare i livelli di qualità del servizio erogato relativamente all'effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità. Si effettueranno azioni per garantire l'accessibilità fisica e la fruibilità dei servizi pubblici compresi i servizi elettronici e di emergenza, da parte delle persone con disabilità tramite l'adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

In considerazione delle ridotte dimensioni dell'Ente e del numero esiguo del personale in servizio, si ritiene che, per applicare le previsioni di cui al comma 2 bis dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, questo Ente si riserva di valutare la possibilità di ricorrere a forme di gestione associata, anche tenuto conto dell'assenza di personale con esperienza sui temi

dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.

Il Piano della performance 2025/2027 contiene i seguenti obiettivi gestionali per l'anno 2025 da sottoporre successivamente alla pesatura e validazione dell'Organismo di Valutazione.

RESPONSABILE	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI
OBIETTIVI PER AREE				
Laura Blessent	1	Progetto INPS-PUE (Punto Utente Evoluto)	Adesione al progetto INPS-PUE (Punto Utente Evoluto) e gestione relativa Convenzione Quadro	Blessent, Costa, Giachino
Laura Blessent	2	Censimento segnaletica stradale verticale	Censimento segnaletica stradale verticale, verifica coerenza, eventuali aggiornamenti e/o modifiche ritenute opportune, integrazione/sostituzione segnali ove necessario.	Blessent, Riva Roveda
Stefania Tarizzo	3	Riqualificazione sala consiliare	Riqualificazione sala consiliare, con progetto di interior design e sostituzione arredi, da recuperare per allestire sala riunioni in locale attualmente non utilizzato (es. quello adiacente all'ufficio PL), con attrezzatura video e wi-fi, da utilizzare anche come spazio per progetto INPS	Tarizzo, Grisolano
OBIETTIVI TRASVERSALI				
Laura Blessent Stefania Tarizzo	4	Tempestività pagamento fatture fornitori	Concreta attuazione di tutte le misure ed azioni organizzative, procedurali, informatiche e di controllo finalizzate alla velocizzazione dell'iter amministrativo che conduce al pagamento delle fatture dei fornitori di beni, servizi, lavori, garantendo il rispetto dei termini di legge	Blessent, Tarizzo
Laura Blessent Stefania Tarizzo	5	Formazione del personale	Corsi di formazione per un totale di 40 ore all'anno per tutti i dipendenti dell'Ente. I Responsabili di Area dovranno assicurarsi che ogni lavoratore riceva la giusta formazione.	Blessent, Tarizzo, Costa, Giachino, Grisolano e Riva Roveda

