



COMUNE DI VALMACCA
PROVINCIA DI ALESSANDRIA

ALLEGATO “D”

alla deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 27/03/2025

**PIANO
DELLA PERFORMANCE
ANNO 2025**

1. Performance Organizzativa dell'Ente

Il Piano della performance, data la struttura organizzativa semplificata dell'ente, prevede un unico livello di struttura, in quanto il livello della performance individuale dei responsabili di servizio coincide con quello delle relative strutture.

L'unica unità di personale non titolare di posizione organizzativa, infatti, presta la propria attività prevalente come operatore tecnico-manutentivo, pur potendo alla bisogna prestare assistenza agli Uffici amministrativi, sulla base delle esigenze manifestate. Essa non giustifica però lo sviluppo di un autonomo livello di misurazione e valutazione della performance.

L'articolo 8 del D. Lgs. n. 150/2009 individua comunque gli ambiti che devono essere contenuti nel sistema:

- 1) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- 2) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- 3) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- 4) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- 5) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- 6) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- 7) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- 8) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Tali ambiti sono sviluppati nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

2. Performance e Obiettivi individuali

I **Sistemi di misurazione della performance** sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative. Tali misure, infatti, richiedono l'effettiva implementazione di un **Sistema di misurazione della performance** per almeno due ordini di ragioni:

- 1) la prima relativa alla soddisfazione delle esigenze dei cittadini;
- 2) la seconda relativa alla migliore capacità di scelta e di selezione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse.

Quanto al **primo profilo**, il Sistema di misurazione della performance delle pubbliche amministrazioni deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.

Quanto al **secondo profilo**, la misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.

Il Sistema di misurazione si inserisce nell'ambito del ciclo di gestione della performance articolato, secondo l'articolo 4, comma 2, del decreto, nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

6) 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.

Come sopra esposto, il Comune è dotato di un proprio sistema di misurazione della performance, eventualmente da adeguare in base alle necessità di aggiornamento manifestatesi.

7. Responsabili dei servizi e degli obiettivi strategici e individuali di periodo.

Le attività dell'Ente sono gestite da n. **2** responsabili di servizio, di seguito elencati con il dettaglio delle attività svolte ordinariamente all'interno dei rispettivi servizi.

Livelli di responsabilità organizzativa

Servizio Amministrativo – Demografico – Statistico: Responsabile Bovio Enrico

Anagrafe, stato civile, elettorale, leva, statistica, Toponomastica, numerazione civica Censimenti generali, Agricoltura, Ufficio relazioni con il pubblico, Segreteria particolare Amministratori, Attività culturali, sportive, ricreative, Archivio, Polizia amministrativa, Commercio, Artigianato e Attività produttive, Pubblica istruzione e assistenza scolastica, Servizi sociali, Edilizia residenziale pubblica.

Servizio Economico – finanziario: Responsabile Bauce Ivonne

Bilancio e rendiconto, tenuta inventari, Controllo di gestione, Economato, Gestione economica, previdenziale, assistenziale ed assicurativa del personale e degli organi istituzionali, Servizi fiscali.

Servizio Tributi: Responsabile Dominga Crepaldi, in Convenzione con il Comune di Bozzole.

Servizio Tecnico lavori pubblici e Servizio Tecnico-Manutentivo: Responsabile Buzio Andrea, incarico ai sensi art. 1 comma 557 Legge 311/2004 per l'anno 2025 per n. 12 ore settimanali.

Gli obiettivi dell'Ente sono ripartiti tra obiettivi strategici e obiettivi individuali. Ovviamente larga parte dell'attività comunale è assorbita dalle attività tipiche di ogni servizio. Sotto il profilo programmatico e gestionale, tali attività costituiscono il "core business" dell'operato del Comune.

In relazione alle tipicità dell'esercizio in corso, il Comune si è dato **obiettivi strategici annuali e obiettivi individuali**.

Gli **OBIETTIVI STRATEGICI** coinvolgono le varie strutture operative dell'Ente in modo trasversale, riguardando specifiche tematiche o argomenti che richiedono una particolare attenzione comune nel corso dell'esercizio considerato.

Gli **OBIETTIVI INDIVIDUALI** sono invece puntualmente riferiti ai singoli responsabili dei servizi, anche con obiettivi condivisi tra loro, in relazione a previsioni di legge o a specifiche attività da porre in essere durante il corso dell'esercizio.

Si specifica che il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81, recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", ha stabilito quanto segue:

- ✓ all'art. 1, comma 3, che "*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*";
- ✓ all'art. 1, comma 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*", **decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di performance dell'Amministrazione;**
- ✓ all'art. 2, comma 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, **sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione** di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

3. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

8.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Il procedimento di predisposizione del piano delle risorse e degli obiettivi per l'anno **2024** si è svolto nei primi mesi dell'anno di riferimento. Sono stati tenuti in considerazione esclusivamente obiettivi strategici, individuali e comunque obiettivi già esplicitamente espressi o implicitamente desumibili dai documenti approvati dai competenti organi di governo nel corso dell'anno precedente oppure indicati dalla normativa di legge, anche con natura confermativa rispetto al passato.

In tal modo, in osservanza degli artt. 5 comma 1 e 10 comma 1 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, è stata assicurata l'integrazione degli obiettivi del piano con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

La concreta sostenibilità e perseguibilità degli obiettivi passa, infatti, attraverso la garanzia della congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le attività da porre in essere per realizzare gli obiettivi.

La suddetta integrazione va realizzata tenendo conto dei seguenti parametri:

- ✓ **coerenza dei contenuti;**
- ✓ **coerenza del calendario con cui si sviluppano i processi di pianificazione della performance e di programmazione finanziaria.**

Il Piano è stato elaborato tenendo conto anche dell'evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione e, in particolare, dell'emanazione del decreto legislativo n.

33/2013 in materia di pubblicità e trasparenza, nonché del Piano Anticorruzione dell'Ente.

Il tema dell'e-government, ovvero in modo sintetico la digitalizzazione dei rapporti tra Pubblica Amministrazione e Cittadino, è considerato un obiettivo strategico da parte dei Governi centrali e degli Enti Locali. Questo tema va inquadrato nel più ampio sistema di riforma della Pubblica Amministrazione che ha toccato sia gli aspetti di trasparenza, che quelli di economicità dell'azione amministrativa, tenuto anche conto degli interventi normativi di decentramento delle funzioni e competenze a livello locale nell'ottica del principio di sussidiarietà verticale. In tale ottica l'obiettivo delle leggi di riforma è stato rivolto a far sì che i cittadini possano conoscere sempre e senza filtri l'operato di chi li amministra. Razionalizzare e semplificare sono due strumenti essenziali per migliorare il livello di trasparenza e di efficienza dell'ente locale e conseguentemente favorire la partecipazione all'esercizio delle funzioni amministrative. In questo quadro la pubblica amministrazione attraverso tutte le sue strutture deve pertanto operare una significativa semplificazione delle procedure amministrative e tutti i procedimenti devono essere trasparenti e tracciabili, in tempi certi, perché i cittadini conoscano con chiarezza doveri e diritti in merito ai singoli atti.

In considerazione del suddetto quadro normativo, il presente Piano è concepito quindi anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione dell'Ente e, nell'ottica del coordinamento già indicato dalle Linee guida ANAC e previsto dal Piano Nazionale Anticorruzione, contiene anche obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità. La legge n. 190/2012 infatti - sviluppando il collegamento funzionale, già delineato dal D.Lgs. n. 150/2009, tra performance, trasparenza, intesa come strumento di *accountability* e di controllo diffuso e integrità, ai fini della prevenzione della corruzione - ha definito nuovi strumenti finalizzati a prevenire o sanzionare fatti, situazioni e comportamenti sintomatici di fenomeni corruttivi. In tale ambito infatti l'Amministrazione ha previsto il riferimento a obiettivi, indicatori e target relativi ai risultati da conseguire tramite la realizzazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT). La coerenza tra il Piano della performance e il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza viene, quindi, realizzata sia in termini di obiettivi, indicatori, target e risorse associate, sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti.

4 Piano della performance e Piano triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) – Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità

Con decreto n. **3** del **02/01/2025** il Sindaco Piero Bovio, in attuazione dell'art. 1, comma 6, della legge n. 190 del 2012, ha nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella persona del **Dott. Enrico Bovio**. La nomina prevista per legge è indirizzata a provvedere alla verifica dell'efficace attuazione del PTPCT dell'Ente e della sua idoneità, nonché di proporre la modifica dello stesso quando intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'amministrazione.

Il Responsabile della trasparenza è identificato nella persona del Dott. Enrico Bovio, giusto decreto sindacale n. **3** del **02/01/2025**.

5. SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il dettato normativo dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, individua le caratteristiche specifiche di ogni obiettivo e cioè che gli stessi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

In buona sostanza ogni obiettivo deve rispondere a quattro parametri:

1) temporale;

- 2) **finanziario - economico;**
- 3) **quantitativo e qualitativo;**
- 4) **raggiungimento del risultato quale indice di miglioramento significativo della qualità dei servizi e dell'utilità della prestazione.**

In quest'ottica questa Amministrazione ha ritenuto corretto individuare tra tutti gli obiettivi sopra enunciati quelli oggetto di Performance perché, rientrando nei parametri di valutazione suddetti, di conseguenza consentono l'applicazione in toto della norma permettendo così la corretta suddivisione dei fondi destinati al nuovo sistema di premialità qualitativa.

Per ogni progetto/obiettivo di performance sono stati individuati:

- A) le attività che sono oggetto di osservazione;
- B) il target/valore atteso per l'anno **2025**;
- C) il valore temporale in cui si pensa di raggiungere l'obiettivo.

Gli **obiettivi di performance** sono pesati in considerazione delle attività previste, rapportate alle risorse umane e finanziarie disponibili e alle priorità che l'Amministrazione si è data sulle attività da raggiungere. Risultano pertanto obiettivi più rilevanti rispetto ad altri, ugualmente perseguiti nell'operare quotidiano dell'Ente, ma non inclusi tra quelli performanti.

DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2025

Gli **OBIETTIVI STRATEGICI ANNUALI** che l'Amministrazione ha voluto riportare quali azioni specifiche da intraprendere nell'anno **2025** coinvolgono comunque anch'esse in modo trasversale diverse strutture.

Gli obiettivi, vista la dimensione dell'Ente, presentano caratteri di **semplicità**, ma ugualmente di **innovazione**, sulla base della considerazione che enti di piccole dimensioni, come quello di cui si tratta, operano essenzialmente sull'attività ordinaria, necessaria allo svolgimento delle azioni quotidiane da svolgere, implementando il lavoro su ambiti specifici da migliorare o aggiornare, sempre tenendo in debita considerazione la scarsità di mezzi, di risorse e di personale, ma cercando di massimizzare le risorse proprio partendo dall'elemento delle limitate dimensioni.

Gli **OBIETTIVI STRATEGICI ANNUALI**, con carattere trasversale, sono individuati nei seguenti:

- 1) gestione e avanzamento della programmazione in materia di PNRR;
- 2) gestione e controllo dell'indice di riduzione dei tempi di pagamento delle PP.AA. ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 convertito con Legge n. 41/2023;
- 3) implementazione della formazione interna, sempre compatibilmente con le risorse e le dimensioni dell'ente, in ambito di digitalizzazione e di prevenzione e corruzione, oltre che di salvaguardia dei luoghi di lavoro, anche in considerazione della direttiva ministeriale della P.A. del **14/01/2024**;
- 4) gestione dell'inclusione e dell'accessibilità ai sensi del D.Lgs. n. 222/2023, compatibilmente con le dimensioni dell'ente;
- 5) implementazione della trasparenza amministrativa in conformità al PNA 2022, come aggiornato dalla delibera n. **605** del **19/12/2023**;
- 6) implementazione dei livelli formativi in conformità a quanto previsto dal Piano della Formazione.

Oltre a quelli elencati, rappresentano obiettivi strategici annuali quelli propri degli adempimenti tipici di ogni servizio, nel novero della gestione ordinaria e canonica dell'ente nel rapporto con i cittadini e con le altre istituzioni pubbliche e private.

OBIETTIVI INDIVIDUALI – ANNO 2025

Area strategica	Obiettivo operativo	Area di gestione/ Responsabile	Azioni	Indicatori di risultato e peso	Scadenza	Personale coinvolto
AMMINISTRAZIONE GENERALE	Obiettivo: Approvazione/adeguamento regolamento degli accessi civici	RESPONSABILE: Responsabile del servizio amministrativo Bovio Enrico	Elaborazione, condivisione e approvazione del testo	Approvazione del regolamento (30%)	31/12/2025	Responsabile del servizio amministrativo
AMMINISTRAZIONE GENERALE	Obiettivo: Adeguamento al Cloud e relativa attività di adeguamento e di formazione in materia	RESPONSABILE: Responsabile del servizio amministrativo Bovio Enrico	Azioni tese ad adeguare la struttura operative dell'ente all'utilizzo del Cloud	Applicazione, gestione e formazione operativa su Cloud (30%)	31/12/2025	Tutti gli uffici (condiviso)
AMMINISTRAZIONE GENERALE	Obiettivo: Gestione delle comunicazioni e dell'erogazione delle somme a favore del sostegno familiare relativo ai servizi degli asili nido e trasporto alunni con disabilità.	RESPONSABILE: Responsabile del servizio amministrativo Bovio Enrico	Utilizzo (anche parziale) dei fondi disponibili a favore delle famiglie locali	Gestione delle relative attività (40%)	31/05/2025 e relativamente alla gestione residua entro il 31/12/2025	Responsabile del servizio amministrativo
AREA FINANZIARIA	Obiettivo: Approvazione regolamento contabilità ACCRUAL	RESPONSABILE: Responsabile del servizio finanziario Bauce Ivonne	Elaborazione, condivisione e approvazione del testo	Approvazione del regolamento (30%)	31/12/2025	Responsabile del servizio finanziario
AREA FINANZIARIA	Obiettivo: Adeguamento al Cloud e relativa attività di adeguamento e di formazione in materia	RESPONSABILE: Responsabile del servizio finanziario Bauce Ivonne	Azioni tese ad adeguare la struttura operative dell'ente all'utilizzo del Cloud	Applicazione, gestione e formazione operativa su Cloud (30%)	31/12/2025	Tutti gli uffici (condiviso)
AREA FINANZIARIA	Obiettivo: Pubblicazione della determina del piano dei flussi trimestrali entro il 10 del mese successivo al trimestre e invio comunicazione al revisore.	RESPONSABILE: Responsabile del servizio finanziario Bauce Ivonne	Pubblicazione della determinazione entro il 10/04, 10/07, 10/10 e 10/01	Avvenuta pubblicazione della determinazione e invio provvedimento al revisore entro il termine previsto (40%)	31/12/2025 e periodicamente entro il mese successivo alle singole scadenze	Responsabile del servizio finanziario

AREA TECNICA	Obiettivo: Adeguamento al Cloud e relativa attività di adeguamento e di formazione in materia	RESPONSABILE: Responsabile del servizio tecnico Buzio Andrea	Azioni tese ad adeguare la struttura operative dell'ente all'utilizzo del Cloud	Applicazione, gestione e formazione operativa su Cloud (30%)	31/12/2025	Tutti gli uffici (condiviso)
AREA TECNICA	Obiettivo: Adeguamento Regolamento incentivi alla normativa integrata nel 2024	RESPONSABILE: Responsabile del servizio tecnico Buzio Andrea	Elaborazione, condivisione e approvazione del testo	Approvazione del regolamento (70%)	31/12/2025	Responsabile del servizio tecnico
AREA TRIBUTI	Obiettivo: Adeguamento al Cloud e relativa attività di adeguamento e di formazione in materia	RESPONSABILE: Responsabile del servizio tributi Crepaldi Dominga	Azioni tese ad adeguare la struttura operative dell'ente all'utilizzo del Cloud	Applicazione, gestione e formazione operativa su Cloud (30%)	31/12/2025	Tutti gli uffici (condiviso)
AREA TRIBUTI	Obiettivo: Gestione delle attività di riscossione coattiva (individuazione nuovo soggetto affidatario della riscossione coattiva e regolazione dei relativi rapporti)	RESPONSABILE: Responsabile del servizio tributi Crepaldi Dominga	Avvenuta individuazione del soggetto e provvedimenti correlati	Avvenuto riscontro delle attività previste (70%)	31/12/2025	Responsabile del servizio tributi