

## **1. Presentazione**

Quello che state leggendo è il documento programmatico con cui il Comune di Torrazza Piemonte (TO) individua gli obiettivi di performance individuale dei dipendenti comunali.

L'individuazione di questi obiettivi garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance. Il presente documento è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso garantisce quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

Con il presente documento si procede all'assegnazione degli obiettivi di performance collegati alle risorse assegnate a Bilancio e PEG, individuando, gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guideranno l'azione del Comune di Torrazza Piemonte nei prossimi tre anni ed i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

Il Piano si riferisce, quindi, al triennio 2025-2027, mentre gli obiettivi si riferiscono di norma al 2025 e verranno aggiornati di anno in anno.

Il Piano garantisce la coerenza tra gli indirizzi strategici, di competenza del Consiglio e della Giunta, aventi carattere pluriennale, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

Per ottenere questa coerenza, riporta in un unico documento i dati gestiti dagli strumenti di pianificazione, programmazione, controllo e valutazione dell'ente.

### **Il piano individua:**

- a) gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano l'azione amministrativa nel triennio di riferimento;
- b) gli obiettivi operativi annuali assegnati al personale;
- c) i relativi indicatori che permetteranno la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

L'arco temporale di riferimento del presente Piano è il triennio 2025-2027. Gli obiettivi operativi si riferiscono al corrente anno 2025 e verranno aggiornati annualmente.

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

## **1. Dichiarazione**

### **1.1 Dichiarazione di affidabilità dei dati**

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di trasparenza, certezza, chiarezza e precisione dei dati.

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

Il Piano della performance è improntato a una filosofia consistente in una progettazione ed erogazione dei servizi che tenga conto e metta al centro della propria azione i bisogni e le aspettative dei cittadini e in generale degli stakeholder. Ciò anche in considerazione della spinta del quadro normativo verso una maggiore trasparenza dell'azione amministrativa, dell'obbligo per un soggetto pubblico di rendere conto delle proprie decisioni e di essere responsabile per i risultati conseguiti.

Il Sindaco, il Segretario comunale e il Nucleo di Valutazione (NDV) hanno declinato gli scenari strategici e operativi in coerenza con i documenti prima elencati. Tale operazione è, altresì, frutto di un dialogo costante tra il Segretario e i Funzionari titolari di elevata qualificazione, i quali hanno avanzato tempestivamente le loro proposte.

I responsabili dei servizi, dalla data di approvazione del presente Piano, dovranno tradurre gli obiettivi assegnati in obiettivi per gli altri dipendenti, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi. Gli obiettivi dei dipendenti potranno essere:

- collegati agli obiettivi del servizio;
- individuati ad hoc per talune persone con ruoli specifici;
- individuali o di gruppo.

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

La performance organizzativa è collegata alla programmazione delle attività e ai risultati che si intendono raggiungere, con riferimento non soltanto agli obiettivi fissati dalle linee programmatiche e strategiche dell'Amministrazione, ma

anche ai principali adempimenti cui gli Uffici e i Servizi sono tenuti nello svolgimento dell'attività routinaria per la quale si intende migliorare la qualità e/o l'efficienza e/o l'efficacia.

La performance individuale è invece quella che ha come oggetto le attese legate al ruolo (funzionario, responsabile di un determinato progetto...) e il comportamento richiesto nel contesto lavorativo in cui il valutato svolge la sua prestazione, sia esso funzionario con incarichi di responsabilità o componente del gruppo di lavoro o appartenente al servizio/unità operativa.

Con deliberazione n. 43 in data 30.12.2024 il Consiglio Comunale di Torrazza Piemonte ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027 mentre con deliberazione n. 30 del 11.11.2024 è stato approvato il DUP con il quale sono stati individuati i programmi che l'Amministrazione intende realizzare, aggiornato con la deliberazione n. 41 del 30.12.2024;

Gli obiettivi di gestione sono affidati, unitamente alle dotazioni necessarie (finanziarie, umane e strumentali) al Segretario e ai funzionari.

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

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

Nei mesi successivi il Segretario Comunale predispone la Relazione sulla performance, da approvare e validare entro e non oltre il 30 giugno 2026.

## **2. Identità**

### **2.1 L'Ente Comune di Torrazza Piemonte**

Come indicato nello Statuto comunale, il Comune è Ente autonomo locale che rappresenta la propria comunità secondo i principi della Costituzione e della legge generale dello Stato.

Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito del proprio statuto e regolamento e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica.

Promuove lo sviluppo ed il progresso civile, sociale ed economico della propria comunità ispirandosi ai valori ed agli obiettivi della Costituzione.

Persegue la collaborazione con tutti i soggetti pubblici e privati e promuove la partecipazione dei cittadini, delle forze sociali, economiche e sindacali all'amministrazione della comunità locale. Assicura condizioni di pari opportunità affinché i cittadini abbiano libero accesso alle informazioni sulla vita amministrativa e sull'attività dell'ente ed assume le misure idonee a realizzare il pieno e paritario uso dei servizi pubblici, senza distinzioni dovute alle condizioni economiche e sociali, al sesso, alla religione ed alla nazionalità.

E' titolare di funzioni e poteri propri ed esercita le funzioni attribuite conferite o delegate dallo Stato e dalla Regione, secondo il principio di sussidiarietà e anche attraverso forme di collaborazione civica.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito istituzionale all'indirizzo [www.comune.torrazzapiemonte.to.it](http://www.comune.torrazzapiemonte.to.it)

### **2.2 Albero della performance**

La ragion d'essere generale descritta nel [paragrafo 2.1](#) si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'Albero della performance:

Servizi esterni, rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:

- Controllo e sviluppo del territorio;
- Sviluppo dell'occupazione sul territorio;
- Gestione dei servizi demografici;
- Sviluppo e tutela della cultura e dei servizi a supporto dell'attività educativa;
- Sviluppo e tutela del benessere del cittadino e tutela delle fasce deboli;
- Controllo e sviluppo della sicurezza;
- Relazioni con il pubblico;
- Affari generali;
- Economia e finanza;
- Risorse umane;
- Sistemi informativi.

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i Cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

### **3. Obiettivi strategici definiti nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027**

L'Amministrazione con il proprio programma elettorale ha voluto dare ai cittadini una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria esposizione puntuale nel DUP che è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 30 del 11.11.2024, modificato con delibera n. 41 del 30.12.2024 e può essere letto e scaricato dal sito del Comune.

### **4. Obiettivi operativi del Piano Esecutivo di Gestione 2025**

Ogni programma individuato è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi nel Piano Esecutivo di Gestione, disponibile sul sito internet del Comune. Nel complesso, dalla lettura del DUP e del PEG, il Cittadino può osservare come la visione strategica dell'Amministrazione si traduca in obiettivi strategici e operativi.

### **5. Obiettivi assegnati al personale in funzione dei premi di produttività**

Ogni funzionario e dipendente hanno prima di tutto l'obiettivo basilare di garantire la continuità e la qualità di tutti i servizi di loro competenza, mediante l'ottimizzazione delle risorse (economiche, finanziarie, di personale e tecniche) assegnate, in una ottica di contenimento della spesa pubblica, così come previsto dalle vigenti disposizioni normative.

Ai fini della corresponsione degli strumenti premiali previsti dall'attuale normativa ed in particolare dal vigente "Sistema di misurazione e di valutazione della performance" approvato con deliberazione della Giunta comunale n° 6 del 12.01.2024, ogni funzionario sarà valutato dal Nucleo di Valutazione sulla base di una serie di obiettivi di sviluppo o miglioramento (individuali e trasversali) specificatamente individuati, con relativi indicatori.

Gli obiettivi sono immediatamente operativi e la loro assegnazione avviene in modo comune e trasversale a tutti i servizi dell'Ente.

Ne sono titolari sia i Responsabili di Servizio sia i loro collaboratori, ognuno per quanto compete al proprio ruolo.

I Responsabili di Servizio dovranno rendere adeguatamente informati e supportati i loro collaboratori per il raggiungimento dei presenti obiettivi:

1. Piano della Formazione (sezione 3.3.1PIAO).

Alla luce delle nuove indicazioni emanate in data 28.11.2023 dal Ministero per la Pubblica Amministrazione, nello specifico al paragrafo 5 della Direttiva "Formazione e Capitale Umano", si è predisposto un piano di formazione per tutto il personale dipendente volto all'accrescimento individuale ed organizzativo.

Gli obiettivi specifici sono descritti nelle tabelle allegate al piano.

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

Come previsto dall'art. 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Torrazza Piemonte favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale. Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori, come:

- la cultura e le attività ricreative tradizionali;
- gestione delle colonie feline;
- lo sport;
- la protezione civile.

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

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi (che sarà redatta nel 2026 a consuntivo del 2025) saranno comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune tramite la pubblicazione sul sito internet dell'Ente. In aggiunta a ciò, è compito assegnato ad ogni funzionario di informare i collaboratori in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

Struttura organizzativa:

Dipendenti in servizio al 31 dicembre 2024: 10 + il segretario comunale.

### **8. Obiettivi performance 2025 legati alla corresponsione dei premi di produttività e risultato**

La performance organizzativa (competenze/comportamenti organizzativi)

La valutazione dei comportamenti organizzativi è orientata al risultato che consegue l'intera organizzazione, con le sue singole articolazioni: segretario comunale, responsabili dei servizi e delle unità organizzative semplici, personale assegnato.

Per gli uni e per gli altri, vanno preventivamente specificate le competenze attese con riferimento al ruolo ricoperto nell'ambito dell'organizzazione.

Per il responsabile del servizio il riferimento è alle competenze relazionali, alle competenze organizzative e a quelle decisionali dimostrate nella realizzazione dei compiti affidati.

Allo scopo si rende essenziale verificare:

- la capacità di fare squadra;
- la capacità di individuare e risolvere i problemi;
- il grado di autonomia e la capacità di iniziativa;
- la capacità di gestire la comunicazione all'interno del gruppo.

A partire da quest'anno è previsto l'inserimento all'interno del Piano Performance, così come indicato nella circolare n° 1 del 03.01.2024 del Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento della Funzione Pubblica, della valutazione dei Funzionari titolari di Elevata Qualificazione in merito alle disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni così come previsto da attuazione dell'art. 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n° 13 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023 n° 41.

Si precisa che, in applicazione di quanto indicato nella circolare summenzionata, l'obiettivo richiesto ai titolari di Elevata Qualificazione è il rispetto dell'indicatore del tempo medio di pagamento dell'Ente e l'indicatore del tempo medio di ritardo.

Tale obiettivo avrà una incidenza non inferiore al 30% della retribuzione di risultato e dovrà essere certificato dall'Organo di Revisione contabile così come previsto dal comma 2 art 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n° 13 convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023 n° 41.

Qualora l'obiettivo non risultasse interamente raggiunto, si procederà ad erogare il 30% della retribuzione di risultato come segue:

- 1- tempo medio dei pagamenti pari a 30 giorni: erogazione pari al 30%;
- 2- tempo medio dei pagamenti da 31 a 40 giorni: erogazione pari al 20%;
- 3- tempo medio dei pagamenti da 41 a 50 giorni: erogazione pari al 10%;
- 4- oltre i 51 giorni: erogazione pari allo 0%.

## **9. Principio di miglioramento continuo**

Il Comune persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente il Sistema di gestione della performance e la sua integrazione con i sistemi citati nel paragrafo 1 (pianificazione e programmazione, prevenzione e corruzione), nonché con gli altri sistemi di trasparenza, gestione della qualità, sviluppo della *customer satisfaction* e del benessere organizzativo.

## **10. Trasparenza**

Il presente Piano e i suoi progressivi incrementi sono tempestivamente comunicati ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholder del Comune.

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

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

Si stabiliscono i criteri di valutazione che vengono così di seguito riportati:

### **VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI**

1.1. La valutazione dei Responsabili è composta, per un massimo di 40/100 per la performance individuale, di 35/100 per le competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi e per i restanti 5/100 dai punteggi assegnati per i fattori di incremento; sono previsti altresì fattori di decremento. La valutazione è rilasciata dal NDV in base ai fattori descritti nella specifica scheda approvata.

1.2. Ogni responsabile predisporrà una relazione su tutti i processi gestiti, sentiti i collaboratori assegnati. Alla fine di ogni esercizio il Nucleo di Valutazione dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati.

1.3. La valutazione del responsabile del servizio sarà fatta dal NDV, tenuto conto di quanto rilevato nelle relazioni di cui al punto precedente.

1.4. Sulla base della valutazione ottenuta dal responsabile del servizio, si calcolerà l'indennità di risultato così come previsto nel regolamento "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" approvato con deliberazione n° 6 del 12.01.2024.

## **VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI**

1.5. La valutazione dei Dipendenti è composta per un massimo di 50/100 per la performance individuale, per 40/100 per le competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi e per i restanti 10/100 per la performance organizzativa. La valutazione è rilasciata dal NDV in base ai fattori descritti nella specifica scheda approvata e tenendo conto della relazione predisposta dal Responsabile competente di cui al punto 1.2.

1.6. La quota di produttività (organizzative ed individuale) verrà correlata al merito utilizzando il punteggio di cui al precedente punto 1.5. ed erogata secondo quanto stabilito nel regolamento "Sistema di misurazione e valutazione delle Performance" approvato con deliberazione n° 6 del 12.01.2024.

L'applicazione dell'art. 81 (differenziazione del premio individuale) del CCNL 16.11.2022 è anch'esso previsto nel regolamento sopra menzionato e discusso nell'ambito della contrattazione annuale decentrata del fondo di competenza.

## **VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE**

1.7. Il grado di raggiungimento dell'obiettivo da parte del Segretario è dato dalla somma delle valutazioni relative al grado di raggiungimento di tutti i processi dell'ente, dagli obiettivi individuali (performance individuale), dalle competenze professionali e dalla performance organizzativa.

1.8. Sulla base della valutazione ottenuta dal Segretario Comunale, si riproporzionerà l'indennità di risultato corrispondente al 10% del monte salari dell'anno di riferimento;

1.9. La valutazione del Segretario è effettuata dal Sindaco; su richiesta dello stesso, la valutazione è curata dal NDV.

1.10. In caso di convenzione di segreteria la valutazione sarà unicamente riferita all'attività svolta nel comune.

L'indennità di risultato è assegnata in proporzione alla percentuale di presenza nell'ente stabilita nella convenzione di segreteria. L'erogazione effettiva dell'indennità è di competenza pro-quota di ogni ente convenzionato.

Si applica il sistema di valutazione approvato dall'ente con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 12.01.2024.

Il Piano Performance 2025 e gli obiettivi sono stati validati dal Nucleo di Valutazione nella persona del dott. Ettore D'Ascoli mediante il verbale n° 1 del 24.01.2025 prot. 623 del 24.01.2025.