



**COMUNE DI BUTTIGLIERA ALTA**

**Città Metropolitana di Torino**

**RELAZIONE AL PIANO DELLA PERFORMANCE**

**ANNO 2024**

## Sommario

1. Presentazione .....	3
2. Sistema di programmazione e controllo .....	3
3. Struttura organizzativa .....	6
4. Albero della Performance .....	8
5. Performance collegata ai premi di performance .....	10
6. Obiettivi assegnati nell'anno 2024.....	11
7. Monitoraggio .....	11
8. Risultati raggiunti.....	11
9. Trasparenza e comunicazione del ciclo di gestione delle performance.....	12
Allegato: rendiconto Piano degli obiettivi 2024 .....	12

## 1. Presentazione

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, è il documento consuntivo del Piano della performance e costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

La Relazione sulla performance viene redatta con una triplice finalità:

- rende trasparente e comunica agli stakeholder interni ed esterni il rendiconto dei risultati conseguiti dall'ente nell'anno di riferimento,
- sintetizza l'esito del processo di valutazione che costituisce la base per l'erogazione dei premi di incentivazione della produttività ai titolari di Elevata Qualificazione che a tutto il personale
- alimenta un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione delle performance e degli obiettivi che lo compongono.

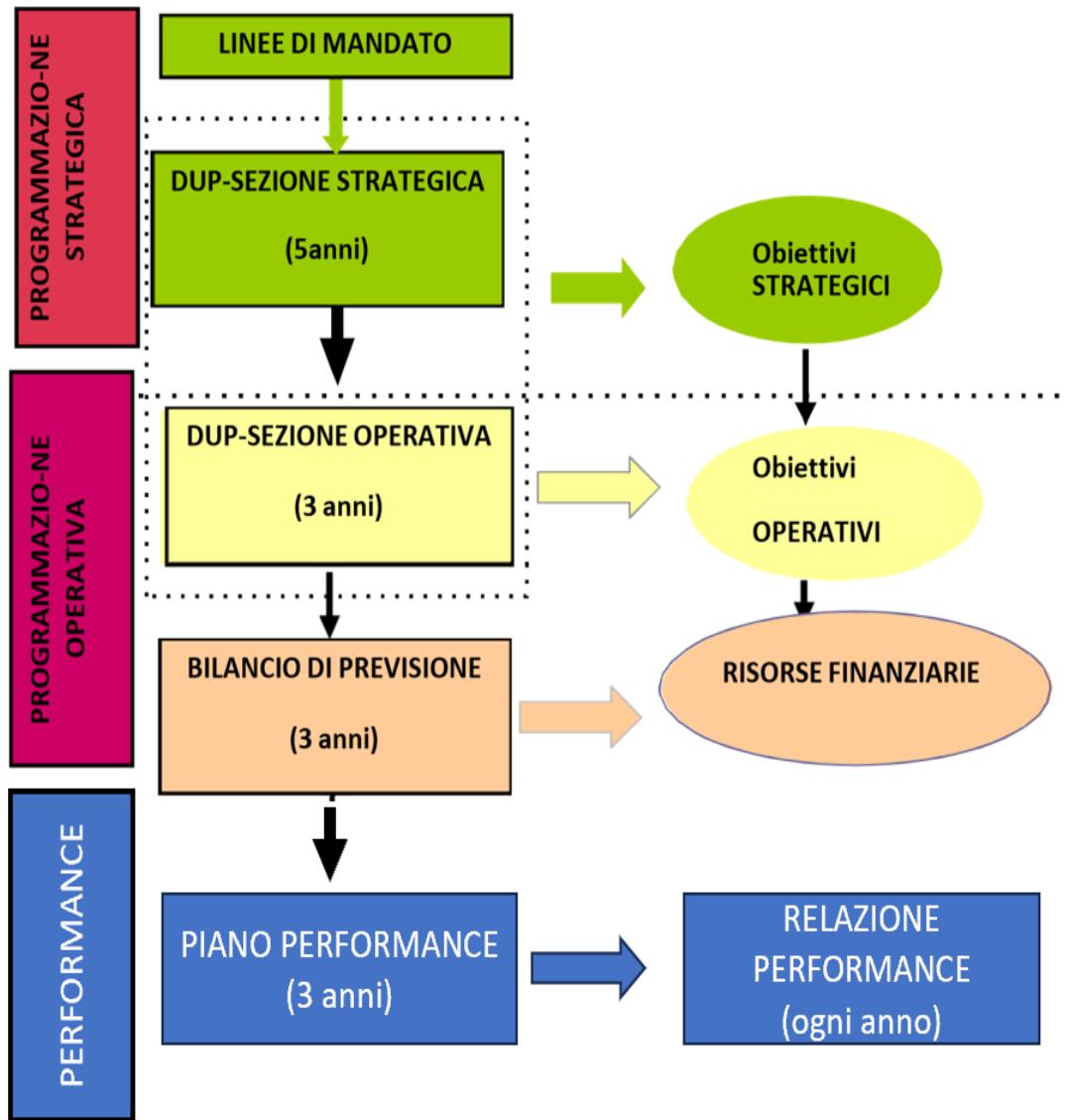
La Relazione è pertanto il documento con cui questo ente fornisce un quadro completo in merito a:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che guidano la sua azione nei tre anni (individuati nel Documento Unico di Programmazione – DUP nel quale si ritrovano le due Sezioni, Strategica ed operativa) qui richiamati e collegati al prossimo punto;
- gli obiettivi operativi assegnati al personale apicale nel 2024 (in coerenza con il PEG);
- i relativi indicatori che permettono la misurazione e la valutazione della performance ottenuta, che l'Amministrazione effettua tramite il Nucleo di Valutazione;
- la misurazione e la valutazione della performance ottenuta.

## 2. Sistema di

### 3. programmazione e controllo

La relazione, come risulta dallo schema sottostante, si inserisce nel sistema di programmazione e controllo dell'ente e conclude il ciclo di gestione della performance.



Nel ciclo della programmazione il DUP è il punto di partenza; definita la programmazione annuale, avvalendosi delle analisi del controllo strategico e del controllo di gestione, si verifica l'andamento dei programmi definiti nell'anno precedente e si definiscono subito dopo i nuovi programmi attraverso il nuovo DUP, secondo un ciclo destinato a ripetersi anno dopo anno. Tale processo vede coinvolto l'Ente nel suo complesso ovvero gli organi di indirizzo politico/amministrativo, i titolari di Elevata Qualificazione e tutto il personale.

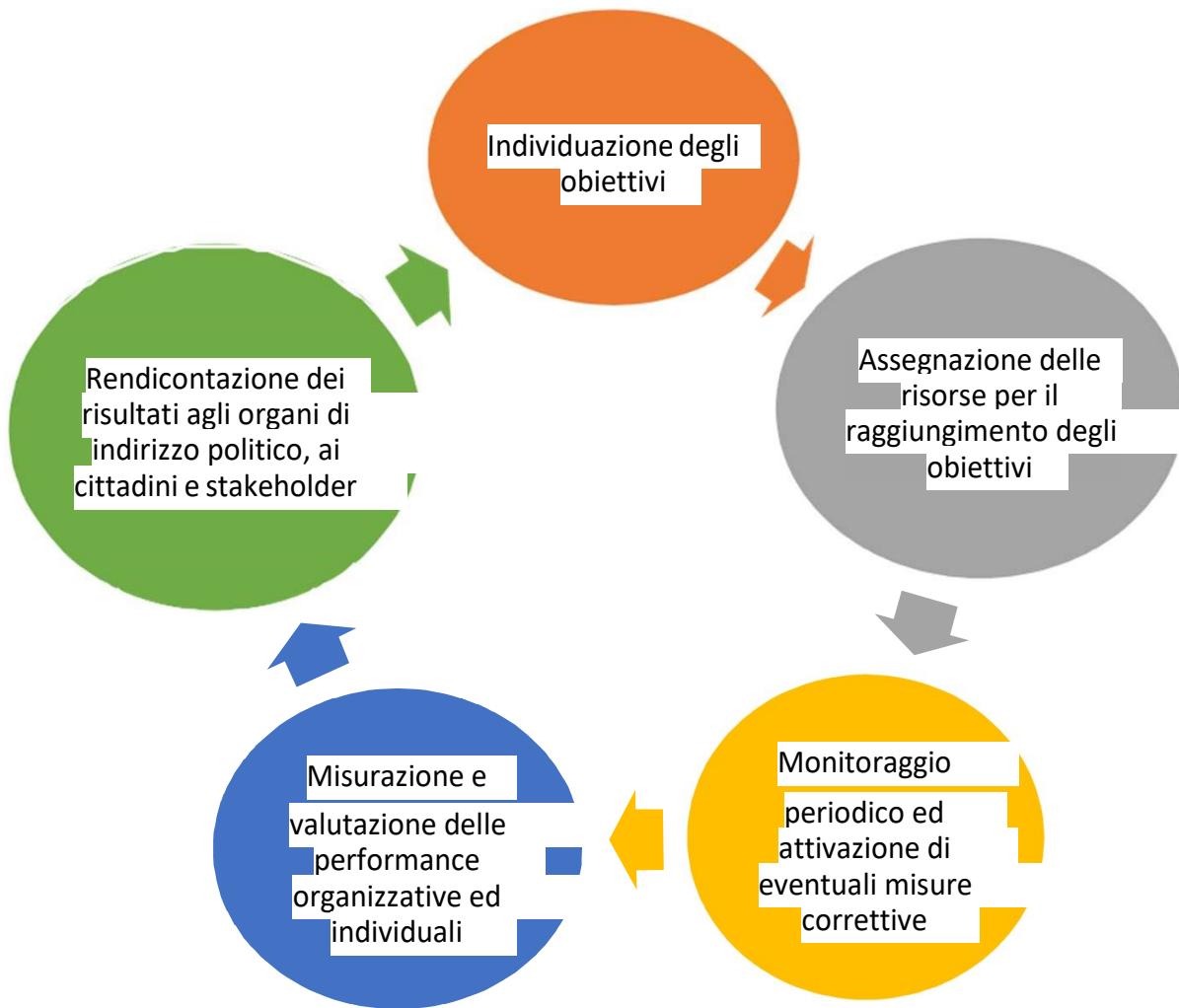
A tal fine e per completezza si rinvia ai seguenti documenti:

- DUP 2024-2026
- PIAO 2024-2026 CONTENENTE IL PIANO PERFORMANCE

Entrambi consultabili sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione amministrazione trasparente/ Disposizioni

generali/ Atti generali/ Documenti di programmazione strategico-gestionale ( <https://www.comune.buttiglieralta.to.it/it-it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale> )

Il diagramma seguente rappresenta il ciclo della programmazione degli Enti locali.



## **4. Struttura organizzativa**

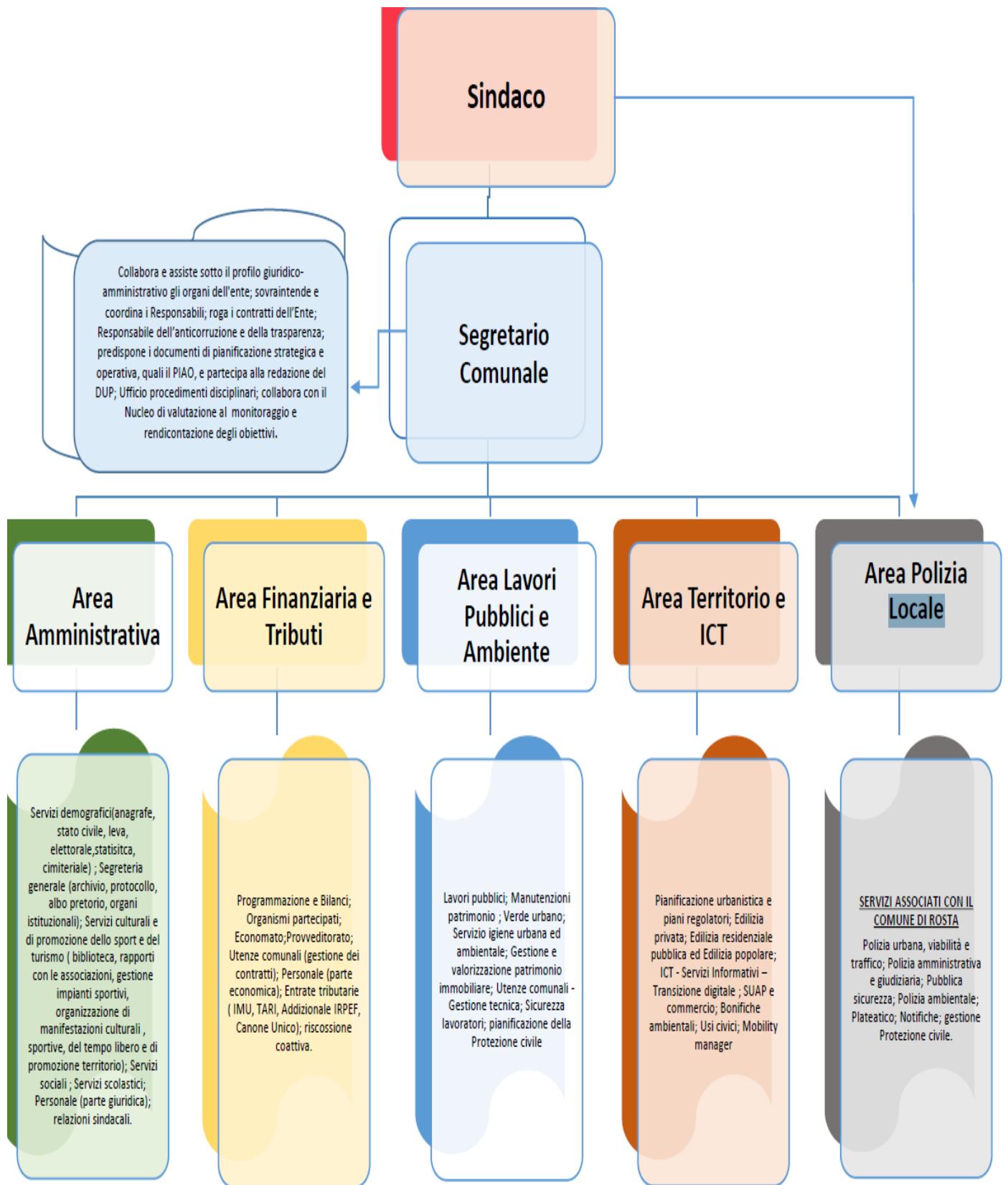
L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal regolamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della GC n. 12/2001 e successivamente modificato con deliberazioni della GC n. 101/2011, n. 90/2018, n. 66/2019 e n.101/2021 rettificata con deliberazione GC n. 111/2021 e successiva modifica n. 113/2022.

Le aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, alla direzione delle quali sono preposti dipendenti avente qualifica dirigenziale o appartenenti all'area dei Funzionali e delle Elevate qualificazioni. La struttura è ripartita in 5 Aree e ciascuna Area è organizzata in Servizi.

Al vertice di ciascuna Area è posto un responsabile, titolare di Elevata Qualificazione.

Sono fatte salve le norme previste dalla legge statale e regolamentare per il funzionamento della Polizia Locale. In ogni caso il Responsabile del Corpo di Polizia Locale opera alle dirette dipendenze funzionali del Sindaco, in relazione alle funzioni tipiche della Polizia Locale

## ORGANIGRAMMA



L'articolazione organizzativa del Comune di Buttigliera Alta persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero dei Settori, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

A seguito di recenti cessazioni il numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2024 è pari a 29 compreso il Segretario comunale in convenzione con il Comune di Sant'Ambrogio di Torino

## 5. Albero della Performance

La valutazione individuale dei dipendenti incaricati di **Elevata qualificazione** fa riferimento a due ambiti:

- la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati
- la valutazione dei comportamenti organizzativi agiti durante il periodo considerato.

L'incidenza della valutazione della performance organizzativa deve avere un peso prevalente nella valutazione complessiva, pari al 60% sul valore totale.

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 gestionali istituzionali con indicatori performanti, collegati a missioni e programmi del bilancio secondo le peculiarità dell'Ente e gli obiettivi gestionali specifici assegnati ai Centri di Responsabilità.

Gli obiettivi validati sono successivamente sottoposti alla valutazione della rilevanza e alla conseguente assegnazione di un peso in ragione dei seguenti criteri:

- pertinenza e coerenza con le politiche perseguiti dall'amministrazione;
- coerenza con i bisogni della collettività rilevati dagli strumenti di analisi disponibili;
- capacità di determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- idoneità a mantenere standard adeguati in condizioni critiche determinate, congiuntamente o separatamente, dalla riduzione delle risorse disponibili, dalla rapida variazione o trasformazione dei fabbisogni espressi dalla comunità o da altre circostanze non prevedibili ovvero non governabili dall'unità amministrativa incaricata del presidio delle funzioni o dei servizi.

La rilevanza (peso) di ciascun obiettivo, viene misurata attraverso l'utilizzo di 4 indicatori e attribuisce ad ogni obiettivo assegnato al valutato un differente grado di incidenza sulla valutazione individuale complessiva; l'obiettivo a cui viene attribuito un peso maggiore produce un impatto maggiore sulla valutazione.

Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:

- Strategicità: importanza politica;
- Complessità: interfunzionalità /grado di realizzabilità (valutazione dedotta dal peso attribuito dal responsabile sul Piano delle Performance);
- Impatto esterno e/o interno: miglioramento per gli stakeholder;

- Economicità: efficienza economica.

La valutazione dei comportamenti manageriali avviene attraverso l'analisi e la valutazione di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.

L'Organismo di Valutazione attribuisce un peso a ciascun fattore (item) dei comportamenti manageriali in relazione ai comportamenti attesi da ciascuna Elevata Qualificazione rispetto alla propria specifica funzione manageriale.

Il peso assegnato a ciascun fattore (item) assume una funzione di moltiplicatore rispetto alle valutazioni espresse.

La percentuale attribuita alla valutazione dei comportamenti manageriale delle Elevate Qualificazioni è pari al 40% della valutazione complessiva

La valutazione dei comportamenti manageriali delle posizioni organizzative è sviluppata con riferimento ai seguenti fattori (item):

- Relazione e integrazione
- Innovatività
- Gestione risorse economiche
- Orientamento alla qualità dei servizi
- Gestione e valorizzazione delle risorse umane
- Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi

\*\*\*

La valutazione della performance organizzativa del **Segretario** è data dal raggiungimento degli obiettivi specificatamente assegnati e dalla media del raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

Una valutazione della performance organizzativa inferiore al 50% equivale al mancato raggiungimento del singolo obiettivo.

La valutazione dei comportamenti manageriali è articolata nei fattori (item) di valutazione di cui all'art. 7.

La valutazione dei comportamenti oltre a concorrere alla determinazione dei premi è un riferimento fondamentale per la gestione delle risorse e per l'elaborazione dei piani di formazione dell'Ente.

\*\*\*

La valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse; la parte relativa al raggiungimento della performance organizzativa risulta prevalente sulla valutazione dei comportamenti professionali (peso).

La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori (item) ritenuti rilevanti. I fattori (item) concorrono a definire le singole "parti" di valutazione.

La valutazione del personale è svolta anche con riferimento al profilo professionale.

La posizione organizzativa, in ragione delle caratteristiche degli obiettivi, della natura e della complessità delle prestazioni, della considerazione dell'ambiente in cui esse sono rese, individua quali fattori comportamentali sono attesi e correlati al profilo professionale e determina il peso di ciascun fattore per ogni singolo collaboratore professionali (peso).

La posizione organizzativa comunica formalmente e tempestivamente al personale gli obiettivi e la relativa ponderazione, a seguito dell'approvazione del Piano delle Performance, unitamente alla scheda di valutazione con la pesatura degli item comportamentali.

I MACRO FATTORI (ITEM) RIFERITI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA SONO:

- a) Orientamento al miglioramento professionale e dell'organizzazione
- b) Flessibilità nell'affrontare e risolvere i problemi insiti negli obiettivi assunti
- c) Costanza dell'impegno nel tempo e nelle prassi di lavoro

Il peso prevalente è assegnato al campo di valutazione "Apporto individuale alla performance organizzativa"

I MACRO FATTORI (ITEM) PREVISTI PER IL CAMPO RIFERITO AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI SONO:

- Relazione e integrazione: indica la capacità di apporto concreto nel gruppo di lavoro.
- Innovatività: intesa come iniziativa personale per il miglioramento del proprio lavoro e autonomia nello svolgimento delle attività legate al profilo professionale e al ruolo assegnato nella organizzazione.
- Gestione delle risorse economiche e/o strumentali: intesa come cura delle risorse/strumenti/attrezzature assegnate.
- Orientamento alla qualità dei servizi: indica la competenza a ricoprire le mansioni attribuite.
- Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi: intesa come cortesia organizzativa con il pubblico e competenza nella risoluzione dei quesiti posti dall'utenza interna o esterna.

Il peso complessivamente disponibile residuale con una percentuale attribuita pari al 40% della valutazione complessiva è assegnato al campo di valutazione denominato "Comportamenti professionali".

## 6. Performance collegata ai premi di performance

Per le Elevate qualificazioni sono previsti 2 livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 50% e 59%; corrisponde a valutazioni inferiore alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance B rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori uguali al 60% e fino a 94,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 50% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

\*\*\*

Per il personale di Area sono previsti 2 livelli di performance individuale. Per ogni livello di performance è previsto un valore minimo di ingresso collegato alla scala di valutazione.

Il livello di performance C è associato a valutazioni comprese tra 50% e 59%; corrisponde a valutazioni inferiori alla dimensione dell'adeguatezza e produce gli effetti previsti dal contratto per i casi di mancato raggiungimento degli obiettivi di performance.

Il livello di performance B rappresenta la dimensione della prestazione adeguata: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori uguali al 60% e fino a 94,99%.

Il livello di performance A rappresenta il livello di performance di merito alta: l'ingresso in tale livello di performance è associato a valutazioni maggiori o uguali al 95%.

Il personale collocato nel livello di performance A è ammesso a concorrere all'attribuzione degli incentivi eventualmente collegati alla dimensione dell'eccellenza.

Una valutazione inferiore al 50% corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

L'Organismo di Valutazione raccoglie in un'unica graduatoria la distribuzione delle valutazioni effettuate dagli apicali; qualora la curva di distribuzione presenti anomalie sia a livello generale che di settore, si riserva di effettuare i necessari approfondimenti, tali da verificare la corretta ed equa applicazione dei criteri e della metodologia di valutazione.

La graduatoria finale di Ente è elaborata tenendo conto esclusivamente dei punteggi assegnati al personale rientrante nelle fasce A e B.

## **7. Obiettivi assegnati nell'anno 2024**

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n. 16 del 30.01.2024 ha approvato il PIAO 2024-2026 contenente la sezione performance ove sono stati individuati, per ciascun centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio.

Il PIAO 2024-2026 è consultabile sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione amministrazione trasparente/ Disposizioni generali/ Atti generali/ Documenti di programmazione strategico-gestionale ( <https://www.comune.buttiglieralta.to.it/it-it/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/documenti-di-programmazione-strategico-gestionale> )

## **8. Monitoraggio**

Nel corso dell'anno è stato effettuato un primo monitoraggio sull'attuazione degli obiettivi contenuti nel piano performance e delle attività ordinarie dell'Ente.

Con deliberazione della GC n. 113 del 25.10.2024 è stato preso atto del monitoraggio effettuato in data 11.10.2024 in merito al raggiungimento degli obiettivi e le attività della varie Aree dell'Ente.

Con la stessa deliberazione a seguito di richieste dei responsabili competenti e previo parere favorevole del Nucleo di valutazione sono stati parzialmente modificati obiettivi dell'area Finanziaria come meglio definito nel suddetto provvedimento

La verifica sullo stato di attuazione negli obiettivi è consultabile sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione amministrazione trasparente → provvedimenti.

## **9. Risultati raggiunti**

Tanto premesso e considerato, a seguito dell'attività di rendicontazione da parte dei Responsabili di area sui risultati raggiunti e a seguito dell'attività di verifica da parte del Nucleo di Valutazione si approva l'allegata rendicontazione degli Obiettivi suddivisi per Centro di Responsabilità (allegato 1).

Come evidenziato nelle suddette schede gli obiettivi assegnati alle Aree organizzative dell'Ente sono stati prevalentemente raggiunti.

\*\*\*

Per quanto riguarda le schede di valutazione del personale dipendente si precisa che i dipendenti valutati, compresi i titolari di Elevata Qualificazione e il Segretario Comunale, nell'anno 2024 risultano n. 29 la cui valutazione è così sintetizzata:

<b>Punteggi</b>	<b>Numero Soggetti Valutati</b>	<b>Percentuale</b>
Da 80,00 a 90 punti	2	6,90%
Da 90,01 a 94,99	19	65,51%
Da 95 a 100 punti	8	27,59%
<b>Totale</b>	<b>29</b>	<b>100%</b>

## **10. Trasparenza e comunicazione del ciclo di gestione delle performance**

Il Piano della performance e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi, redatta dopo il termine dell'anno, sono comunicati ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholder del Comune.

La comunicazione avviene nell'ambito di quanto previsto dall'attività comunale per la trasparenza e l'integrità cui si rinvia.

In aggiunta a quanto da esso previsto, è compito assegnato ad ogni Titolare di Elevata Qualificazione quello di informare i collaboratori da loro dipendenti 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.

## **Allegato: rendiconto Piano degli obiettivi 2024**