



COMUNE DI LEMIE

Città Metropolitana di Torino

Relazione sulla Performance 2025

NOTA INTRODUTTIVA

L'Ente ogni anno si prefigge degli obiettivi, che vengono assegnati annualmente ai vari uffici e ne attribuisce le risorse finanziarie, umane e strumentali necessarie al raggiungimento degli stessi; lo fa utilizzando il PEG (Piano esecutivo di gestione) - Piano della performance.

A conclusione di ogni anno viene verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi che viene riportato nella Relazione sulla performance a seguito di relazioni predisposte dai Responsabili gestionali, da un lato, e di singoli colloqui, dall'altro, che diventano la base dell'attività di Valutazione del Nucleo (NDV).

In questo contesto, pertanto, la Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 c.1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; concludendo, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenziando a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate, mette a disposizione dei cittadini, dei dipendenti dell'Ente e di tutti i possibili interessati una parte di conoscenze del complesso funzionamento dell'Azienda Comune.

Al pari del PEG - Piano della performance, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dall'Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

Presentazione

Il Piano della Performance (PdP) è il documento programmatico triennale previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, da adottare, di norma, entro il 31 gennaio, in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Piano dà avvio al ciclo di gestione della *performance*, che si articola nelle seguenti fasi, descritte all'art. 4 del D.Lgs. 150/2009:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) 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'Art. 10, comma 1, lettera b, del D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge 124/2015, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche, oltre al Piano della Performance redigano un *“documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: “Relazione 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, e il bilancio di, genere realizzato”*.

Richiamate le deliberazioni del Consiglio Comunale n. 19 del 3/012/2024, con la quale è stato approvato il D.U.P. 2025 – 2027 e n. 20 del 3/12/2024, con la quale veniva approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2025/2027;

Visto il P.E.G. dell'esercizio 2025 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 17.12.2024;

Dato atto che ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D.L. 09.06.2021, n. 80 convertito, con modificazioni, nella L. 06.08.2021, n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), è assorbito nel PIAO, tra l'altro, il Piano delle Performance.

Richiamata la deliberazione della giunta comunale n.14 del 25/03/2025 con la quale è stato approvato il PIAO per il periodo 2025/2027.

1. Modalità di valutazione della performance individuale e organizzativa

La valutazione della performance 2025 è stata effettuata sulla base degli obiettivi inclusi nel PdP e derivanti dal Peg dell'esercizio finanziario di riferimento e secondo le seguenti schede:

OBIETTIVI GESTIONALI TRASVERSALI

Campi a cura del responsabile						
RESPONSABILE	MISSIONE E PROGRAMMA	TITOLO OBIETTIVO OPERATIVO DA DUP	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI
Tutti		Attuazione della sezione Trasparenza e Integrità approvato con il Piao 2025/2027		Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell' Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	Dare attuazione al Programma approvato dall' Ente adempiendo agli obblighi di pubblicazione di propria competenza così come individuato nell' allegato al Programma. Collaborare con il Responsabile dell' Anticorruzione nell'attuazione del Piano approvato dall'Ente. Procedere alla pubblicazione assegnati all'ufficio, dei dati, delle informazioni e dei documenti elencati dal D.lgs. 33/2013 e dal PNA nei tempi fissati dal Piano Anticorruzione adottato dall'Ente.	Tutti
Tutti		Rispetto dei tempi di pagamento legge 21.04.2023 n. 41 Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni.		Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2025 da conseguire entro il primo trimestre 2026, con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1 commi 859 let. Be 861 della Legge 30.12.2018 n. 145	Rispetto dei tempi di pagamento dell'anno 2025 come da normativa. Reportistica semestrale. L'obiettivo ha durata biennale.	Tutti
Tutti		Formazione e valorizzazione del capitale umano. Direttiva Zangrillo.		Rilevazione esigenze formative e definizione degli interventi formativi da effettuare nel corso dell'anno.	Partecipazione a corsi di formazione obbligatoria al fine del miglioramento dei servizi come da normativa.Redazione esigenze formative individuali entro il 30/04/2025. Verifiche trimestrali intermedie. Verifica annuale formazione effettuata al 31/12/2025.	Tutti
Tutti		Consultazioni elettorali		Organizzazione, gestione e monitoraggio atti e adempimenti in capo agli uffici per turno elettorale	Corretti adempimenti elettorali nei termini prescritti.L'obiettivo ha durata annuale.	Tutti

OBIETTIVI GESTIONALI (OBRADOVIC)

Campi a cura del responsabile						
RESPONSABILE	MISSIONE E PROGRAMMA	TITOLO OBIETTIVO OPERATIVO DA DUP	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI
Obradovic Ivana		Controllo tributi comunali IMU e TARI		Procedere al controllo ed al recupero dell' evasione tributaria IMU E TARI. Avviamento della riscossione successiva agli accertamenti.	Verifica dell'evasione tributaria IMU e TARI e recupero mediante solleciti e accertamento nella misura minima del 35%. Successiva attivazione del recupero dell'evasione relativa ai crediti in sofferenza mediante incarico ad apposita società di riscossione crediti coattiva. Verifica intermedia al 30/06/2025. L'obiettivo ha durata annuale.	Obradovic Ivana
Obradovic Ivana		Transizione digitale - Bandi PA Digitale		Monitoraggio delle candidature e successivi incombeni sino alla rendicontazione in riferimento ai Bandi Pa Digitale 2026	Ottenimento contributi.Verifica intermedia la 30/06/2025. L'obiettivo ha durata annuale.	Obradovic Ivana - Seffusatti Bianca
Obradovic Ivana		Aggiornamento del sito internet istituzionale delle sezioni concernenti i tributi e la contabilità. Coadiuvamento sul monitoraggio complessivo del sito internet istituzionale		Costante aggiornamento e verifica del sito internet istituzionale.	Adeguamento alla disposizioni di legge sulla trasparenza amministrativa.Verifica e adeguamento corrette informazioni sul sito internet istituzionale.Verifiche trimestrali mediante campionatura delle informazioni presenti sul sito. L'obiettivo ha durata annuale.	Obradovic Ivana Seffusatti Bianca
Obradovic Ivana		Implementazione banche dati statistiche		Inserimento dati sulle pattaforme dedicate (SICO, BDAP, MEF....)	Adeguamento alle normative di legge. L'obiettivo ha durata annuale.	Obradovic Ivana

OBIETTIVI GESTIONALI (SEFFUSATTI)

Campi a cura del responsabile						
RESPONSABILE	MISSIONE E PROGRAMMA	TITOLO OBIETTIVO OPERATIVO DA DUP	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI
Seffusatti Bianca		Aggiornamento del sito internet istituzionale della sezione amministrazione trasparente. Monitoraggio complessivo del sito internet istituzionale.		Costante aggiornamento del sito internet istituzionale (sezione uffici, avvisi e eventi) nonché della sezione amministrazione trasparente	Adeguamento agli obblighi in materia di trasparenza. Verifica e adeguamento corrette informazioni sul sito internet istituzionale. Verifica trimestrale mediante campionatura delle informazioni presenti sul sito. L'obiettivo ha durata annuale.	Seffusatti Bianca Obradovic Ivana Urbani Daniela
Seffusatti Bianca		Transizione digitale - Bandi PNRR		Monitoraggio delle candidature e successivi incombenti sino alla rendicontazione in riferimento ai Bandi Pa Digitale 2026	Ottenimento contributi. Verifica intermedia la 30/06/2025. L'obiettivo ha durata annuale.	Seffusatti Bianca Obradovic Ivana
Seffusatti Bianca		Censimenti		Gestione completa censimento "Indagine sugli aspetti di vita quotidiana"	Rispetto delle tempistiche per la raccolta e trasmissione dei dati all'ISTAT. L'obiettivo ha durata annuale.	Seffusatti Bianca Urbani Daniela
Seffusatti Bianca		Attività di segreteria		Organizzazione bozze deliberazioni di consiglio e giunta. Redazione atti finali. Monitoraggio firme, pubblicazione all'albo ed eventuale trasmissione a terzi.	Tempestività nella lavorazione degli atti di gestione dell'amministrazione comunale. Pubblicazione entro 10 giorni dalla firma dell'atto. L'obiettivo ha durata biennale.	Seffusatti Bianca
Seffusatti Bianca		Attività di segreteria		Verifica e riorganizzazione regolamenti comunali.	Adeguamento alle normative vigenti e coordinamento dei vari regolamenti. Verifica annuale al 31/12/2025. 30% dei regolamenti. L'obiettivo ha durata triennale.	Seffusatti Bianca

OBIETTIVI GESTIONALI (URBANI)

Campi a cura del responsabile						
RESPONSABILE	MISSIONE E PROGRAMMA	TITOLO OBIETTIVO OPERATIVO DA DUP	N. OBIETTIVO GESTIONALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO GESTIONALE	RISULTATO ATTESO E TEMPI DI REALIZZAZIONE	DIPENDENTI COINVOLTI
Urbani Daniela		Gestione Opere Pubbliche		Monitoraggio di tutte le Opere Pubbliche avviate, comprensivo degli adempimenti riferiti ai finanziamenti ottenuti e alle relative rendicontazioni, gestione banche dati informatiche	Rispetto tempistiche per non subire ritardi nei finanziamenti. Verifica intermedia: presentazione reportistica trimestrale. L'obiettivo ha durata annuale.	Urbani Daniela
Urbani Daniela		Gestione Contributi piano sviluppo rurale (alpeggio-viabilità Ovarda)		Appalto, rendicontazione, schede monitoraggio	Rispetto tempistiche per non subire ritardi nei finanziamenti. Verifica intermedia al 30/06/2025. L'obiettivo ha durata annuale.	Urbani Daniela
Urbani Daniela		Gestione operaio comunale		Predisposizione piani di lavoro settimanali e mensili tesi a razionalizzare gli impegni lavorativi dell'operaio comunale	Pianificazione mensile e settimanale attività da effettuare e verifica reale esecuzione con gestione ore di lavoro in straordinario. Verifica intermedia: presentazione reportistica trimestrale. L'obiettivo ha durata annuale.	Urbani Daniela Sapetti Franco Domenico
Urbani Daniela		Gestione affidamenti finanziati con PMO		Contatti con Unione Montana Alpi Graie, individuazione ditte per appalto, rendicontazione.	Verifica esigenze, richiesta autorizzazione a Unione, gestione lavori - L'obiettivo ha durata annuale.	Urbani Daniela
Urbani Daniela		Aggiornamento del sito internet istituzionale della sezione Protezione Civile, SUE, SUAP, Gallerie fotografiche.		Costante Aggiornamento del sito internet istituzionale della sezione Protezione Civile, SUE, SUAP, Gallerie fotografiche	Verifica e aggiornamento della sezione Protezione Civile, SUE, SUAP, Gallerie fotografiche. Verifica e adeguamento corrette informazioni sul sito internet istituzionale. L'obiettivo ha durata annuale. Verifiche trimestrali mediante campionatura delle informazioni presenti sul sito. Verifica finale al 31/12/2025. L'obiettivo ha durata annuale.	Urbani Daniela Seffusatti Bianca
Urbani Daniela		Edilizia Privata		Sopralluoghi e monitoraggio patrimonio edilizia privata	Verifica congruenza stato di fatto patrimonio edilizio privato con quanto riportato a catasto e data base comunali con relativo sopralluogo. Obiettivo entro il 31/12/25 di 100 controlli. Verifiche intermedia al 30/06/2025. Verifica finale al 31/12/2025. L'obiettivo ha durata biennale.	Urbani Daniela
Urbani Daniela		Edilizia Privata		Informatizzazione banca dati edilizia privata storica.	Individuazione della modalità operativa più consona per la digitalizzazione delle pratiche edilizie degli anni scorsi. Verifica intermedia entro 01/06/2025: presentazione del programma di informatizzazione. Verifica Finale annuale al 31/12/2025: 20% informatizzazione banca dati. L'obiettivo ha durata biennale.	Urbani Daniela
Urbani Daniela		Censimenti		Gestione completa censimento "Indagine sugli aspetti di vita quotidiana"	Rispetto delle tempistiche per la raccolta e trasmissione dei dati all'ISTAT. L'obiettivo ha durata annuale.	Urbani Daniela Seffusatti Bianca

2. I soggetti che hanno valutato la Performance

A norma dell'art. 14 del D.lgs. 150/2009, in cui si specifica che *“il Dipartimento della funzione pubblica assicura la corretta istituzione e composizione degli Organismi Indipendenti di Valutazione”* (OIV); così

come riportato all'art. 43 comma 1, lett b) e c) del Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi "La funzione di misurazione e valutazione della performance è svolta: [...]
b) dall'Organismo Indipendente di Valutazione che propone al Sindaco la valutazione della performance di ente e dei Responsabili di settore;
c) dai Responsabili di settore che valutano le performance individuali del personale assegnato".

3. Fasi

Per il processo di valutazione il Sistema prevede tre fasi:

1. la fase iniziale di comunicazione e confronto
2. la fase intermedia di verifica e riallineamento della performance
3. la fase finale di valutazione della performance.

Relativamente all'anno 2025 la fase di comunicazione e confronto sugli obiettivi si è svolta nel mese di gennaio con incontri tra i Responsabili e il Sindaco per la condivisione degli obiettivi a cui è seguito la delibera di Giunta con assegnazione degli obiettivi;

4. Raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti a tutti i livelli della struttura comunale, come indicato nelle schede individuali depositate agli atti.

5. Grado condivisione del sistema e rilevazione del superiore

Per quanto riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva che i dipendenti sottoposti al giudizio da parte del rispettivo responsabile hanno condiviso le valutazioni loro attribuite, o espressamente o tacitamente. Si ritiene che anche quest'anno la maggior parte dei dipendenti abbia accolto favorevolmente la metodologia.

Resta comunque ferma la possibilità dei dipendenti valutati di attivare le procedure di conciliazione di cui all'art. 31 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e/o ricorso giurisdizionale al Tribunale del Lavoro.

6. Sistema di premialità

La corresponsione dei premi di produttività terrà conto, oltreché dei criteri contenuti nel Regolamento, anche dell'ammontare del fondo per la produttività, come determinato dalla pre-intesa raggiunta in sede di contrattazione decentrata.

Tale pre-intesa verrà tradotta nella redazione e sottoscrizione dell'accordo decentrato, che sarà pubblicato sul sito del Comune.

7. Procedure di conciliazione

Ad oggi non sono state attivate procedure di conciliazione.