



COMUNE DI CREVOLADOSSOLA

All.1 – Piano Integrato Organizzazione e Attività 2025/2027

PIANO DELLA PERFORMANCE 2025/2027

Introduzione

La vigente normativa ha unificato il P.R.O. (PEG) al Piano della prestazione (o Piano della performance), così come previsto dal comma 3 bis dell'art 169 del TUEL, introdotto dal D.L. 174/2012. La motivazione risiede nella necessità di rendere la programmazione organizzativa dell'Ente sempre più idonea a garantire maggiormente la traduzione operativa degli obiettivi strategici prefissati dagli organi politici e nello stesso tempo servire da strumento di lavoro per la struttura e documento base per attuare il confronto, attraverso un idoneo sistema di indicatori, fra quanto ci si è prefissati di realizzare e quanto effettivamente raggiunto a livello di Ente.

Il presente Piano si riferisce al triennio 2025/2026/2027 mentre gli obiettivi si riferiscono al corrente anno 2025 e saranno aggiornati annualmente per il periodo di riferimento.

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

Il presente Piano è rivolto sia al personale, sia ai cittadini. Esso persegue quindi obiettivi di leggibilità e di affidabilità dei dati.

La leggibilità trova riscontro nella scelta di adottare un linguaggio il più possibile chiaro e non burocratico.

L'affidabilità dei dati è attuata e garantito dal fatto che i medesimi derivano dai documenti pubblici del Comune. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa.

La lettura integrata del Piano della performance fornisce un quadro dei principali risultati che l'Ente intende perseguire nell'esercizio, nonché dei miglioramenti attesi a beneficio dei cittadini e degli utenti, in modo da garantire una visione unitaria e comprensibile della prestazione attesa dell'Ente.

Sono, altresì esplicitati gli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

Il **Ciclo della Performance** è ispirato ai seguenti principi:

- a) coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;*
- b) trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino: pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;*
- c) miglioramento continuo utilizzando le informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale;*
- d) misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.*

In questi termini il Piano della performance rappresenta uno strumento che il cittadino potrà utilizzare per avere maggiori informazioni riguardo alla gestione dell'amministrazione e per verificare l'attuazione delle politiche di sviluppo e di miglioramento attuate. Questo in un'ottica di

rendicontazione, esplicita e aperta, che deve essere improntata alla trasparenza, così da rendere conoscibili anche tutti quegli aspetti di un'amministrazione di qualità che spesso corrono il rischio di passare inosservati.

La normativa di riferimento

Il Piano della performance trova fondamento normativo nel D.Lgs. 27.10.2009 n. 150, come modificato dal D.Lgs. 74/2017.

A livello di Ente, nel “*Sistema di misurazione e valutazione della performance*”, quale parte integrante del “Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune di Crevoladossola”.

Il sistema di programmazione

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione cui il presente documento si compone e fa riferimento:

- Le Linee Programmatiche di Mandato, in corso di approvazione, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- Il Documento Unico di Programmazione approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.3 del 13.04.2023, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente, dove si prevede per ciascun programma specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché specifica motivazione delle scelte adottate;
- Il Bilancio di previsione, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n.4 del 13.04.2023;
- Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale e il programma biennale dei servizi e delle forniture, adottati con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 23.12.2024, e stati inseriti, quale parte integrante, nel DUP 2025-2027 approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 23.12.2024;
- Il Piano della performance che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declina operativamente.

Oltre a questi, vi sono altri documenti che rappresentano misure ed atti di indirizzo, di cui bisogna tener conto:

- il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, Sottosezione del PIAO.

Contesto di riferimento:**Contesto esterno:****Risultanze della popolazione**

Popolazione legale all'ultimo censimento			4510	
Popolazione residente a fine anno 2024 (art.156 D.Lvo 267/2000)			n.	4457
		di cui:	maschi	n. 2174
			femmine	n. 2283
Nati nell'anno		n.		18
Deceduti nell'anno		n.		50
		saldo naturale		n. -32
Immigrati nell'anno		n.		150
Emigrati nell'anno		n.		182
		saldo migratorio		n. - 32
di cui				
In età prescolare (0/5 anni)			n.	154
In età scuola dell'obbligo (6/16 anni)			n.	399
In forza lavoro 1. occupazione (17/29 anni)			n.	567
In età adulta (30/65 anni)			n.	2221
In età senile (oltre 65 anni)			n.	1116

Risultanze del Territorio

Superficie Kmq. 39,70

Risorse idriche: laghi n. 1 Fiumi n. 4

Strade: autostrade Km. 0 - strade statali Km. 8 - strade provinciali Km. 12 -
strade comunali Km. 25 - itinerari ciclopedonali Km. 3

strumenti urbanistici vigenti:

Piano regolatore – PRGC - adottato	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Piano regolatore – PRGC - approvato	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Piano edilizia economica popolare - PEEP	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Piano Insediamenti Produttivi - PIP	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>

Risultanze della situazione socio economica dell'Ente

Asili nido con posti n. 0

Scuole dell'infanzia con posti n. 120

Scuole primarie con posti n. 165

Scuole secondarie con posti n. 275

Strutture residenziali per anziani n. 0

Farmacie Comunali n. 0

Depuratori acque reflue n. 1

Rete acquedotto Km. 38

Aree verdi, parchi e giardini Km². 28,50

Punti luce Pubblica Illuminazione n. 421

Rete gas Km. 25

Discariche rifiuti n. 0

Mezzi operativi per gestione territorio n. 1

Veicoli a disposizione n. 10

Contesto interno:

Si rinvia alla Sezione 3 del PIAO.

I collaboratori partecipano al raggiungimento degli obiettivi impartiti dal proprio Responsabile: le funzioni risultano interscambiabili rispetto a ciascun servizio, in considerazione della esiguità del personale assegnato rispetto alla dotazione organica di cui l'Ente avrebbe bisogno.

Analisi SWOT del contesto:

L'analisi SWOT è uno strumento usato per valutare i punti di forza, debolezza, le opportunità e le minacce in ogni situazione in cui una organizzazione deve prendere una decisione per raggiungere un obiettivo.

I contesti economici locali sono in costante evoluzione, soprattutto in un periodo come quello attuale, caratterizzato da una fase di recessione economica piuttosto consistente, a seguito degli effetti della pandemia ancora in corso, che ha imposto delle importanti ristrutturazioni all'interno dei settori economici locali, e per i quali cominciano ad intravedersi deboli segnali di ripresa.

Lo scopo di questo strumento è evidenziare i **punti di forza** del territorio per ideare nuove metodologie che li sviluppino e li utilizzino per difendersi dalle **minacce**, eliminare le **debolezze** per attivare nuove **opportunità**.

Quadro sintetico dei punti di forza e debolezza - analisi SWOT

<i>Punti di forza</i>	<i>Punti di debolezza</i>
<ul style="list-style-type: none">- Favorevole posizione geografica, in posizione di accesso rispetto alla Valle Antigorio Formazza e di collegamento con il Comune di Domodossola e la strada del Sempione;- Sono presenti risorse naturali che complessivamente denotano e configurano il cosiddetto "ambiente" (boschi, pascoli, corsi d'acqua, frazioni caratteristiche);- Sono presenti importanti cave di marmo, quasi uniche al mondo, e pietre tipiche del luogo (es. beola);- Attrezzata area commerciale;- Sviluppo del turismo cd. "ambientale";- Sviluppo di importanti manifestazioni culturali, di interesse ormai nazionale- Rilevante presenza sul territorio dell'associazionismo quale tassello fondamentale del principio di sussidiarietà tra amministrazione e cittadino- Vicinanza con la Svizzera, con rilevante presenza di lavoratori transfrontalieri- Le capacità imprenditoriali delle aziende del territorio;	<ul style="list-style-type: none">- Crescita della classe 51-60 anni che contribuirà al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione lavorativa e della classe di età più elevata (> 75 anni);- Necessità di garantire lo sviluppo imprenditoriale nel rispetto delle specificità ambientali- Offerta turistica troppo specifica;- Sistema industriale e artigianale molto indebolito dalla recente crisi economica, in particolare quello degli esercizi commerciali (negozi al dettaglio);- Servizio sanitario ospedaliero non adeguato;- Alcune strutture già esistenti non sono valorizzate;- Necessità di riorganizzare la rete viaria comunale;- Piano regolatore da rivedere;- Scarsa innovazione tecnologica (es. servizi wi-fi) per attirare il turismo più giovane;

- Discreto benessere dei cittadini.	
Opportunità	Minacce
<ul style="list-style-type: none"> - Incentivare il turismo “giovane” attraverso una adeguata strategia di marketing che non porti ad uno snaturamento delle caratteristiche della città; - Valorizzare e rendere fruibili i luoghi caratteristici del territorio, per la loro specificità ambientale; - Garantire lo sviluppo dei settori economici salvaguardando il rispetto dell’ambiente; - Migliorare i collegamenti viari; - Creare sinergie (tra altri comuni, amministrazione, cittadini e imprenditori) per sviluppare nuove idee che portino ad un maggior sviluppo economico del territorio; - Favorire il recupero dell’esistente a vantaggio della comunità e valorizzare il patrimonio comunale; - Cementare con interventi e soluzioni concrete la collaborazione con l’associazionismo 	<ul style="list-style-type: none"> - L’incertezza economica del Paese si riversa sui consumi e anche sul turismo cambiando le abitudini di spesa: i consumatori scelgono vacanze più corte e una spesa più contenuta anche nei negozi della città; - Rischio di risorse pubbliche insufficienti (mancanza di fondi per gli investimenti programmati); - Fragilità del territorio per i rischi legati ai dissesti idrogeologici.

L’albero della performance

Il Piano della performance rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della prestazione attesa dell’Ente.

L’albero della prestazione fornisce una rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione e controllo utilizzato.

Performance	<ul style="list-style-type: none"> - Linee programmatiche di mandato ^[L]_[SEP] - Documento Unico di Programmazione ^[L]_[SEP] - Bilancio di previsione ^[L]_[SEP] 	AREA STRATEGICA
--------------------	---	------------------------

<i>generale dell'ente</i>	- Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale	
<i>Performance organizzativa</i>	- Risultato conseguito dall'ente con le sue articolazioni	AREA GESTIONALE
<i>Performance operativa - individuale</i>	- Raggiungimento obiettivi individuali ^[L] _[SEP] Comportamenti organizzativi e competenze professionali	AREA GESTIONALE

OBIETTIVI ANNO 2025

Si elencano, nelle schede allegate, gli obiettivi da assegnare ai singoli Responsabili di P.O., evidenziando tempi di esecuzione e peso. Il Piano della performance deve essere pubblicato su Amministrazione Trasparente.

Indicatori di raggiungimento della performance collettiva:

La valutazione del grado di raggiungimento della performance di unità organizzativa viene effettuata in sede di processo di valutazione, sulla base delle risultanze del consuntivo.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo dell'unità organizzativa rappresenta il criterio di valutazione dei responsabili della stessa.

Indicatori di raggiungimento della performance individuale:

Le competenze sono il patrimonio complessivo di qualità personali e conoscenze professionali che i dipendenti posseggono e che vengono utilizzate per lo svolgimento delle prestazioni lavorative. E' un capitale, un bene valutabile, osservabile e migliorabile nel tempo attraverso processi di apprendimento e sviluppo. Le competenze si traducono in comportamenti organizzativi individuali e sono tra loro strettamente connessi. Tale valutazione ha l'obiettivo di valutare i comportamenti del dipendente in relazione alle attese dell'organizzazione.

La suddetta valutazione ha, inoltre, la funzione di integrare il sistema di valutazione dei risultati, che dovendo necessariamente basare la valutazione su pochi obiettivi predefiniti all'inizio del periodo di programmazione, non potrebbe valorizzare in maniera esaustiva tutte le ulteriori attività svolte all'interno dell'organizzazione; dovendo ricorrere a obiettivi che siano traducibili in risultati misurabili, non riuscirebbe a evidenziare il contributo fornito da ciascuna unità di personale al raggiungimento degli obiettivi stessi.

In questo contesto, risulta di fondamentale importanza per il buon funzionamento del sistema di valutazione che i soggetti che hanno un ruolo attivo di valutazione effettuino una significativa differenziazione dei giudizi dei comportamenti dei propri collaboratori.

La valutazione viene svolta da ciascun Responsabile di servizio.

La performance individuale viene valutata sulla base delle schede di valutazione già adottate dall'Ente.