



COMUNE DI GRIGNASCO

RELAZIONE PERFORMANCE- ANNO 2025

Approvata con delibera di Giunta Comunale n. 66 del 29.07.2026

PRESENTAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

1.1- Introduzione

La presente Relazione sulla performance è il documento che completa il Ciclo di Gestione della Performance del Comune di Grignasco con riferimento all'annualità 2025.

Il Ciclo delle Performance per le Amministrazioni Pubbliche viene introdotto nell'ordinamento nazionale dal D.lgs. 150 del 27 ottobre 2009 (c.d. Decreto Brunetta), recentemente interessato dalle modifiche apportate dal D.lgs. 74/2017 (c.d. Decreto Madia). Secondo quanto previsto dagli articoli n. 16 e n. 74 del Decreto Brunetta, le Regioni, anche per quanto concerne i propri Enti, e gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti a determinati principi generali contenuti nel Decreto stesso (nel dettaglio, negli articoli n. 3, n. 4, n. 5 comma 2, 7, 9 e n. 15, comma 1).

Il Ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati, della performance organizzativa ed individuale rispetto a quanto preventivamente definito, a consuntivo, 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.

La Relazione sulla Performance costituisce, pertanto, il rendiconto del Piano della Performance, rappresentando il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi, strategici ed operativi, e individuali in esso previsti, nonché eventuali scostamenti rilevati.

È utile ricordare che, proprio a seguito delle modifiche apportate dal D.lgs. n. 74/2017, è stato ulteriormente ribadito che il rispetto delle previsioni sulla misurazione, valutazione e trasparenza della performance “(...) è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale, nonché del conferimento degli incarichi dirigenziali”.

1.2 - Il piano delle performance

Il Piano delle Performance è un documento di programmazione, triennale a scorrimento, in cui ogni Ente definisce i propri obiettivi, pluriennali e annuali, il cui raggiungimento darà sostanza alle performance dell'Ente stesso.

Gli obiettivi in esso inseriti devono essere volti all'Amministrazione del Territorio e della Comunità/Utenza di riferimento, in modo da soddisfarne le esigenze concrete e assicurarne lo sviluppo strategico.

Gli obiettivi, quindi, devono essere definiti in relazione ai bisogni della collettività, alle priorità politiche (“Programma Politico”) e alle strategie dell'Ente, tenendo conto delle risorse, umane, economiche e strumentali esistenti, per poter dispiegare al meglio e in modo concreto i propri effetti. Gli obiettivi devono essere formulati nel rispetto di specifici requisiti chiaramente individuati (con particolare riferimento a indicatori e risultato atteso-target) e dettagliati nelle norme di riferimento (art. n. 35, comma 3, L.R. n. 22/2010 nonché le indicazioni di cui alla Delibera CIVIT n. 89/2010), in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance. Come tutti gli altri documenti di programmazione triennale a scorrimento, il Piano delle Performance ogni anno deve essere predisposto, approvato con deliberazione dell'organo competente e pubblicato, entro il 31 Gennaio, nella apposita sezione del sito istituzionale (percorso: Amministrazione Trasparente – Performance – Piani Performance).

Bisogna rilevare che la scadenza del 31 gennaio, prevista per il Piano delle Performance, non risulta armonizzata con la scadenza per l'approvazione dei Bilanci di Previsione e la conseguente predisposizione del PEG entro i 20 giorni successivi; eppure, i documenti di programmazione economico-finanziaria sono strettamente collegati al Piano delle Performance, in quanto in essi si determinano gli stanziamenti di cui ciascun obiettivo potrà avvalersi.

La sfasatura delle tempistiche, dunque, può determinare la necessità di apportare qualche modifica al Piano delle Performance, una volta approvati i documenti di programmazione economico-finanziaria. Peraltro, il Piano della Performance deve essere costantemente aggiornato al fine dell'inserimento di eventuali variazioni intervenute nel periodo di riferimento, nella definizione degli obiettivi o dei relativi indicatori o di altri aspetti ancora.

Il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza segnala all'organo di indirizzo politico, alla Commissione Indipendente di Valutazione e ad ANAC i casi di mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione, anche con riferimento al Piano delle Performance.

Il Piano delle Performance deve contenere una serie di elementi obbligatori, esplicitamente previsti dalle previsioni normative, per poter soddisfare le finalità che gli sono assegnate, ovvero di informare tutti i principali portatori di interessi circa i risultati che ciascun Ente si ripropone di raggiungere e con quali mezzi.

Con riguardo al contenuto del Piano delle Performance si può fare altresì riferimento a quanto previsto nella Delibera n. 112 del 28 ottobre 2010 "Struttura e modalità di redazione del Piano della performance", in applicazione dell'art. n.10, comma 1, lettera a), del D.lgs. n. 150/2009" della CIVIT (ora ANAC), e nel paragrafo n. 5 della Delibera 1/2012 sempre della CIVIT.

Il Piano della Performance, per gli Enti con meno di 50 dipendenti, non è un piano da adottare obbligatoriamente in Giunta con l'adozione del P.I.A.O.

Tuttavia per esigenze di semplificazione tale documento è stato inserito all'interno del PIAO 2025-2027 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 09 del 08/01/2025 privilegiando il perseguimento degli obiettivi strategici e individuali ;

3 -Ciclo generale di gestione della Performance

È prevista l'introduzione di un Ciclo generale di gestione della Performance, che può definirsi quale processo che collega e coordina più fasi dell'azione amministrativa, mirato a supportare una valutazione delle amministrazioni e dei dipendenti e altresì volto al miglioramento e al riconoscimento del merito.

Il ciclo di gestione della performance si compone essenzialmente di tre fasi logiche:

- La misurazione intesa come definizione dei risultati che si intendono misurare e del valore che essi assumeranno per effetto della gestione.
- La gestione intesa come monitoraggio del valore assunto in itinere dagli indicatori e comprensione del significato gestionale, delle cause e delle conseguenze, che determinati valori comportano.
- La valutazione, infine, intesa come fase di giudizio circa l'adeguatezza del livello di performance raggiunto rispetto a quanto programmato e alle circostanze organizzative e di contesto determinatesi.

La performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività.

Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l'attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

L'insieme di questi elementi consente di distinguere tra: performance organizzativa (cioè dell'Amministrazione considerata nel suo complesso o in riferimento ad una sua unità organizzativa) e performance individuale (cioè di un singolo soggetto).

La misurazione della performance è il processo che ha per esito l'identificazione e la quantificazione, tramite indicatori, dei progressi ottenuti.

La misurazione concerne i risultati ottenuti dall'Amministrazione in termini di prodotti (output) e impatti (outcome).

Ma la misurazione riguarda anche le attività da svolgere per conseguire tali risultati e le risorse (input) che rendono possibili tali attività. Risorse (input), attività, prodotti (output) e impatti (outcome) rappresentano gli oggetti di misurazione. Efficienza, efficacia, qualità, soddisfazione

dell'utente, economicità, equità rappresentano alcune delle dimensioni di misurazione della performance.

La valutazione della performance si realizza nel momento in cui le informazioni relative a risorse, attività, prodotti e impatti vengono interpretate alla luce degli obiettivi che l'Amministrazione aveva il compito di raggiungere.

L'attività posta in essere dall'Ente attraverso le proprie strutture, i propri rappresentanti ed il proprio personale deve avvenire in modo che possa essere conosciuta dai cittadini e dai soggetti interessati, cioè nella massima trasparenza, affinché possano essere giudicate la correttezza, l'integrità e la legalità dei comportamenti, oltre che i risultati.

1.4 - La Relazione sulla Performance

Si tratta di un documento annuale consuntivo e, quindi, di rendicontazione delle performance, organizzative e individuali, ottenute dall'Ente e a cui il personale dirigente e non dirigente ha contribuito, e degli eventuali scostamenti delle performance ottenute rispetto agli obiettivi prefissati.

Ci deve, quindi, essere corrispondenza con gli obiettivi previsti nel Piano delle Performance, nonché con la rendicontazione delle attività come illustrata nei documenti di rendicontazione delle performance delle singole persone.

La Relazione sulla performance, in analogia a quanto previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009, come modificato dall'art. 8 del D.lgs. 74/2017, deve essere predisposta, adottata e pubblicata dall'Ente entro il 30 giugno di ogni anno, con validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Il D.lgs. 150/2009 attribuisce alla Relazione sulla Performance la funzione di evidenziare, a consuntivo, i risultati della performance organizzativa ed individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione.

La Relazione sulla Performance costituisce, pertanto, il rendiconto del Piano della Performance, rappresentando il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi, strategici ed operativi e individuali in esso previsti, nonché gli eventuali scostamenti rilevati.

Il Comune di Grignasco completa il Ciclo di Gestione della Performance 2025 con il presente documento, il quale è volto a render conto agli stakeholder, in un'ottica di trasparenza ed accountability, le risultanze di performance del periodo amministrativo di riferimento.

La Relazione sulla Performance è la sintesi di un processo dinamico, condiviso e partecipato.

Tale processo ha previsto, inoltre, un monitoraggio costante degli obiettivi di performance definiti in sede di pianificazione e la conseguente valutazione dei risultati intermedi e finali ottenuti.

La Relazione sulla Performance 2024 mira a favorire la cultura della trasparenza illustrando i risultati di performance perseguiti alla luce delle caratteristiche del contesto interno ed esterno che hanno favorito o meno il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Ai sensi del comma 1bis dell'art. 10 del D.Lgs 150/2009, aggiunto dal D. 74/2017, la relazione della performance può, per gli Enti Locali, essere unificata al Rendiconto della Gestione.

Tuttavia al fine di meglio focalizzare i fatti di gestione si specifica che esso verrà adottato nel corso dell'anno con atto separato.

2. PARTE PRIMA: IL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Grignasco nonostante si trovi in provincia di Novara, rientra nel territorio della Valsesia. E' situato ai confini con la provincia di Vercelli ad un'altitudine di 322 m s.l.m.

Confina a nord con i comuni di Borgosesia e di Valduggia, ad est con Boca e Maggiora, a sud con Prato Sesia e ad ovest con il fiume Sesia ed il comune di Serravalle.

Il Rapporto sui fenomeni di criminalità organizzata e corruzione sulla base dei dati del Viminale ed elaborati dal sole 24 ore indicano una crescita della Provincia di Novara al 36° posto in Italia per indice di criminalità.

La nuova sfida e la realizzazione di nuove opportunità in termini di rilascio e di ricrescita si possono sintetizzare in una valorizzazione del patrimonio naturalistico e in una promozione turistica del territorio.

3. PARTE SECONDA: CONTESTO INTERNO

L'attività del Comune si pone:

- l'obiettivo di eliminare gli squilibri economici attraverso sussidi diretti (es contributi) o indiretti (ad es. la ricerca di educatori per il sostegno di persona con disabilità);
- la promozione dell'iniziativa economica e la promozione dell'associazionismo culturale, filantropico e turistico;

La struttura organizzativa del Comune di Grignasco è articolata nei seguenti settori:

- Settore Amministrativo- Affari Generali;
- Settore Economico -Finanziario e Tributi;
- Settore Tecnico – Manutentivo;

Leva strategica per il miglioramento dei processi, è la digitalizzazione degli atti (delibere e determine).

Il Comune di Grignasco è Stazione qualificata per le gare pubbliche.

Con l'assunzione di n. 2 Operai Specializzati, l'Ente persegue l'obiettivo di garantire un buon livello di pulizia delle strade e delle aree verdi.

Punto di debolezza tra i settori è la difficoltà di interazione e comunicazione tra i Settori che spesso causa ritardi nell'azione amministrativa e nell'approccio al problem solving.

Al fine di poter migliorare e realizzare la mission dell'Ente occorrerebbe migliorare e lavorare sul tessuto relazionale e sui comportamenti organizzativi al fine raggiungere livelli ottimali in termini di risultati.

L'Ente nel corso del 2025 ha conseguito un discreto livello di benessere organizzativo con l'uso dello smart working per alcuni dipendenti e la riqualificazione dell'edificio comunale che sarà completata nel corso del 2025.

Il Comune di Grignasco nel corso del 2025 ha parzialmente migliorato gli obiettivi di trasparenza ma tuttavia si richiede uno sforzo maggiore nell'ottica di vedere la PA come una casa di vetro.

4 VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI 2025 DEL PIANO DELLA PERFORMANCE. I RISULTATI RAGGIUNTI.

In merito alle valutazioni della performance dei Responsabili di E.Q. espresse dal Nucleo di Valutazione in relazione ai risultati e ai comportamenti organizzativi per ciascuna E.Q. come da schede depositate agli atti dell'Ufficio; si esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2025 dai titolari di Elevata Qualificazione e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, in conformità con quanto previsto da atti.

In merito alle valutazioni della performance del personale addetto ai servizi si fa riferimento alle schede compilate dai suddetti Responsabili di servizio e successivamente visionate dal Nucleo di Valutazione dalle quali risulta la distribuzione dei punteggi a sua volta oggetto di valutazione, sotto la voce Valutazione dei collaboratori - Capacità di differenziare le valutazioni;

5. CONSIDERAZIONE FINALI

Nel corso del 2025, sono stati parzialmente raggiunti gli obiettivi assegnati dimostrando buone capacità e grado di autonomia.

Si evidenzia inoltre come si siano rispettati i tempi di pagamento entro i 30 giorni, con impegno di monitoraggio e stesura di atti da parte di tutti i settori e siano state rispettate le misure di prevenzione alla corruzione e trasparenza.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, dopo l'approvazione della Giunta Comunale.

Successivamente verrà pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.