



# **COMUNE DI BARDONECCHIA**

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**Esercizio 2018**

## **PREMESSA**

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici. La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. In particolare la Relazione ha lo scopo:

- di evidenziare i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse assegnate, con la rilevazione di eventuali scostamenti registrati, indicandone le cause e le misure correttive adottate;
- di illustrare il grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici e di realizzazione dei progetti approvati dal Consiglio Comunale o definiti dalla Giunta e dal Sindaco;
- di dare rilievo ai fattori esterni intervenuti che hanno portato allo scostamento o il mancato raggiungimento degli obiettivi e dei progetti programmatici e le eventuali conseguenze verificatesi.

Pertanto:

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2018 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) ora ANAC per rendere il Ciclo trasparente e leggibile.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2018, si ritiene opportuno riportare qui di seguito alcune sintetiche informazioni.

## **INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

### **Contesto Esterno**

#### **➤ La Popolazione**

Bardonecchia è un Comune della Regione Piemonte, della Città Metropolitana di Torino, collocato in Alta Valle di Susa, con una popolazione residente al 01.01.2018 di 3.155 abitanti costituita, per il 12,1 per cento, da giovani (0-14 anni), per il 64,2 per cento da adulti (15-64 anni), per il 23,8 per cento anziani (oltre 65 anni).

E' un comune ad economia turistica che trae la maggior parte del reddito locale dallo sport e dal turismo. Sede di svolgimento di importanti manifestazioni turistiche, sportive e culturali, è stato sede di gare in occasione delle XX Olimpiadi Torino 2006, godendo di grande notorietà in termini di immagine in tutto il mondo. Per la sua vocazione turistica, registra, nei periodi di alta stagione, circa 30.000 presenze turistiche giornaliere che utilizzano, oltre alla ricettività alberghiera ed extralberghiera, le numerose abitazioni secondarie. E' una rinomata stazione sciistica le cui attività si concentrano nei comprensori sciistici gestiti dalla società concessionaria degli impianti di risalita; Consistente è l'indotto che ruota intorno al sistema turistico e sportivo e numerose sono le attività economiche e commerciali presenti.

Numerose Associazioni, presenti sul territorio, collaborano con l'Amministrazione Comunale per l'organizzazione di eventi, manifestazioni culturali, sportive e turistiche e l'Amministrazione Comunale favorisce e promuove l'attività di interesse pubblico delle associazioni operanti sul proprio territorio, secondo i principi contenuti nell'art. 27 dello Statuto Comunale.

Il Comune fa parte della Unione Montana Alta Valle Susa UMAVS con sede in Oulx presso i locali della ex CMAVS.

## **Il Territorio**

Il territorio del Comune di Bardonecchia ha una superficie di 132,31 Km<sup>2</sup> suddivisa in frazioni geografiche Les Arnaus, Melezet, Millaures, Rochemolles, ed è totalmente montano con un'altitudine minima di m. 1199 s.m.l. ed un'altitudine massima di m. 3505 s.m.l.;

## **Contesto interno –**

### **Analisi organizzazione**

#### **Organi di indirizzo**

<b>natura dell'organo</b>	<b>componenti dell'organo</b>	<b>durata della carica</b>
Sindaco	Francesco Avato	Eletto nelle consultazioni elettorali del 5 giugno 2016. Scadenza mandato elettorale giugno 2021
Consiglio comunale	Sindaco + n. 12 Consiglieri	2016-2021

Giunta comunale	Sindaco + n. 4 Assessori tra cui 1 Vicesindaco. (Il Comune di Bardonecchia ha popolazione inferiore a 15.000 abitanti, per cui gli assessori rivestono il ruolo di consiglieri e sono già computati all'interno dei 12 consiglieri costituenti il consiglio com.le)	

## **Organigramma della struttura organizzativa**

### **Segretario Comunale**

Il Segretario comunale presta servizio presso questo Comune per 32 ore settimanali, essendo in convenzione con il Comune di Mompantero. Il Comune di Bardonecchia è il Comune capo-convenzione che provvede al pagamento di tutte le competenze stipendiali, salvo rimborso da parte del Comune di Mompantero per la quota percentuale di competenza.

### **La struttura organizzativa**

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi, prevede la sua articolazione in Aree Funzionali, Servizi e Uffici, stabilendo che :

-“le Aree Funzionali identificano l’unità organizzativa di massimo livello e che le stesse dovranno operare applicando criteri di sostituibilità, mobilità, coordinamento e flessibilità operativa.”;

-“i Servizi sono unità organizzative di livello intermedio dotate di autonomia organizzativa e gestionale finalizzate a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmatici di propria competenza”;

Ogni Area pertanto è articolata in Servizi , a capo dei quali è prevista la nomina da parte del Sindaco di un Responsabile, Titolare di Posizione Organizzativa, assegnatario delle funzioni e compiti assegnati dalla legge ai dirigenti ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000, e in particolare la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa compresa la adozione di tutti gli atti che impegnano l’Amministrazione verso l’esterno e la responsabilità di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi politici, nonché di ogni altro atto individuato dall’articolo 107 del D.Lgs 267/00”;

- All’interno delle Aree o dei Servizi possono essere costituite ulteriori strutture organizzative, denominati “Uffici”, con gestione del personale e finalizzati all’espletamento di specifiche funzioni e/o procedure. Gli uffici fanno diretto riferimento al responsabile del servizio.

## **Gli atti fondamentali adottati dal Comune**

E' importante premettere che per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D.Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art. 114 della Costituzione, ai principi contenuti nella predetta normativa, e in particolare sono tenuti all'adeguamento dei regolamenti comunali ai principi contenuti nella predetta normativa;

Il Comune di Bardonecchia si è adeguato ai principi sopra detti con adozione degli atti sotto richiamati:

- con deliberazione del C.C n. 6 del 21/02/2011, a modifica e integrazione della precedente deliberazione di C.C. n. 52 del 29/11/2010, sono stati approvati i criteri generali per la definizione del nuovo Regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei nuovi principi del D.Lgs 150/2009 (Decreto "Brunetta");
- con deliberazione del C.C. n. 53 del 29/11/2010, come modificata con successiva delib. di C.C. n. 7 del 21/02/2011 è stata approvata la convenzione tra la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone ed i Comuni per l'esercizio in forma associata delle funzioni di competenza dell'Organismo Comunale di Valutazione della performance;
- si è valutato, tra la ex Comunità Montana Val Susa e Val Sangone ed i Comuni aderenti alla gestione associata del servizio indicato in precedenza, di procedere insieme alla predisposizione dell'adeguamento del Regolamento degli uffici e dei servizi (regolamento di organizzazione) ai principi del D.Lgs 150/2009;
- trattandosi di materie rientranti in parte, secondo le disposizioni contrattuali e di legge in vigore, nelle materie oggetto di informazione, concertazione e contrattazione, la metodologia e gli schemi normativi dei regolamenti degli enti sono stati sottoposti a un tavolo territoriale di confronto con le Organizzazioni Sindacali Territoriali e le RSU degli Enti;
- in data 12 luglio 2011 si è pervenuti alla sottoscrizione di un accordo quadro, legato alla gestione associata;
- con deliberazione n. 95 adottata in seduta 28.07.2011, la Giunta Comunale ha provveduto a recepire l'accordo e ad approvare le schede di valutazione del Personale dipendente e delle Posizioni organizzative, costituenti la metodologia di valutazione, atti propedeutici all'approvazione del regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi in adeguamento ai principi contenuti nel decreto legislativo 150/2009;
- con deliberazione della G.C. n. 96 del 28.07.2011, si è provveduto all'approvazione della sezione del Regolamento per l'Organizzazione degli uffici e dei servizi, in attuazione delle norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ;

## **Le modifiche alla struttura organizzativa fino all'anno 2016**

- con la delibera n. 31 del 03.03.2004 è stata ridefinita la struttura organizzativa del Comune di Bardonecchia e approvato il riassetto dell'organigramma, articolata in cinque aree funzionali e nove Servizi;
- con deliberazione di G.C. n. 168 del 28.12.2011, è stata modificata la struttura organizzativa del Comune di Bardonecchia, con decorrenza dal 01.01.2012, accorpando i due servizi dell'Area Finanziaria, determinando un unico Servizio denominato Contabile - Tributi - Personale, e pertanto diminuendo i servizi da nove a otto;
- con deliberazione di G.C. n. 88 in data 04.07.2012, è stata modificata la struttura organizzativa del Comune di Bardonecchia, con decorrenza 17.07.2012, articolando la stessa in cinque aree con otto posizioni organizzative derivanti dalla soppressione del Servizio Attività Produttive, dal mese di gennaio 2012, (privo di Responsabile e gestito "ad interim" dal Segretario Comunale), e ripartendo le materie di competenza in parte all'interno degli altri servizi esistenti e costituendo contestualmente un nuovo servizio all'interno dell'Area amministrativa, con affidamento dei servizi demografici e commercio ad una nuova posizione organizzativa;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 42 in data 30.04.2013 è stata modificata la struttura organizzativa del Comune di Bardonecchia, con decorrenza 01.05.2013, a seguito della quale la stessa risulta sempre articolata in cinque aree funzionali e in servizi, quali unità organizzative di livello intermedio con otto posizioni organizzative, modificati con lo spostamento del Servizio Politiche Sociali e Servizi Scolastici dall'Area Socio Assistenziale, alla Area Amministrativa, Servizi Demografici e Commercio, sotto la nuova denominazione di Servizi alla Persona;
- - con deliberazione di Giunta comunale n. 34 in data 02.04.2014 è stato approvato il nuovo funzionigramma contenente l'elenco ricognitivo delle competenze, funzioni e attività attribuite a ciascun servizio, a seguito di riorganizzazione e rideterminazione delle competenze, in parte a conferma ed in parte in nuova attribuzione;
- - con deliberazione di G.C. n. 95 in data 05/09/2014, è stata modificata la struttura organizzativa del Comune di Bardonecchia, con decorrenza 01.10.2014, articolando la stessa in cinque aree con nove servizi con posizioni organizzative, a seguito della modifica strutturale dell'Area Finanziaria con lo suddivisione del Servizio denominato Contabilità -Tributi - Personale nella nuova articolazione di -Servizio Contabilità -Tributi con P.O. e Servizio Personale con P.O., nonché approvato il nuovo funzionigramma;

- A seguito delle modifiche intervenute a far data dal 01/10/2014 nella struttura organizzativa relativamente ai Servizi Comunali, sono stati emessi vari Decreti Sindacali con i quali il Sindaco ha assegnato per l'anno 2015 le responsabilità dei servizi alle figure apicali;
- In particolare con i decreti nn. 6/7/9/10/11/12/13/14/15/2015, sono stati nominati i Responsabili dei Servizi per l'anno 2015, nonché attribuiti gli incarichi di responsabili delle posizioni organizzative ai medesimi, con le funzioni ed i compiti previsti dalla vigente disciplina contrattuale e legislativa, dallo statuto, dai regolamenti e dagli altri atti organizzativi di attuazione;
- i suddetti decreti prevedevano la prosecuzione degli effetti "in prorogatio" fino a successivo atto, al fine di garantire il normale assolvimento dei servizi d'istituto senza soluzione di continuità;
- Con il decreto n. 8/2016, a far data dal 14/04/2016, è stata conferita al Segretario comunale, la responsabilità del Servizio Commercio;
- con i sopra citati decreti venivano contestualmente stabilite le misure delle retribuzione di posizione organizzativa e della retribuzione di risultato nella misura unica del 25% della retribuzione di posizione attribuita a ciascun responsabile;
- per tutto l'anno 2016 i succitati decreti del 2015 hanno continuato a produrre effetti "in prorogatio", non essendo stati adottati altri atti né da parte del Sindaco in carica fino al 5 giugno 2016, né da parte del nuovo Sindaco eletto da quella data;
- Alla luce di quanto esposto, la struttura organizzativa del Comune, alla fine dell'anno 2016 risultava , pertanto , così articolata:

**• Area Amministrativa**

- Servizio Affari Generali
- Servizio Cultura Sport Turismo
- Servizio Demografici, Servizi alla Persona Commercio

**• Area Tecnica**

- Servizio Edilizia Privata Urbanistica Ambiente
- Servizio Lavori Pubblici Patrimonio

**• Area Finanziaria**

- Servizio Contabilità e Tributi
- Servizio Personale

**• Area Vigilanza**

- Servizio Polizia Municipale

**• Area Socio assistenziale**

- Servizio Farmacia comunale

## **Le modifiche alla struttura organizzativa Anno 2017 -La razionalizzazione e riorganizzazione**

Nell'anno 2017 la struttura organizzativa del Comune è stata interessata da un importante processo di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, approvato con la deliberazione n. 52 del 17 maggio 2017 ad oggetto "Revisione della struttura organizzativa comunale- Nuovo organigramma- Approvazione",

Il processo è stato attivato per la volontà della nuova Amministrazione comunale, insediatasi nel giugno 2016, di meglio adeguarsi ai principi contenuti nel D.lgs.150/2009, improntati ad assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione;

Con la citata deliberazione 52/2017 si provvedeva con decorrenza dal 01.06.2017, alla modifica della struttura organizzativa del Comune di Bardonecchia, che pur rimanendo articolata in cinque aree, a seguito di modifiche e accorpamenti di competenze, riduceva da nove a sette i Servizi comunali con rispettive posizioni organizzative così dettagliate:

### 1. AMMINISTRATIVA – due Responsabili di Servizio con P.O.

Servizio Affari Generali, Demografici, Servizi alla Persona,

con un Responsabile di Servizio con P.O.

Servizio Cultura Sport Turismo, Commercio, Trasporti,

con un Responsabile di Servizio con P.O.

### 2. FINANZIARIA - due Responsabili di Servizio con P.O.

Servizio Contabilità Tributi,

con un Responsabile di Servizio con P.O.

Servizio Personale,

con un Responsabile di Servizio con P.O.



<p>3. VIGILANZA – un Responsabile di Servizio con P.O</p> <p>Servizio Polizia Locale,</p> <p>un Responsabile di Servizio con P.O.</p>
<p>4. TECNICA - un Responsabile di Servizio con P.O</p> <p>Servizio "Lavori pubblici, patrimonio, edilizia privata, urbanistica, ambiente,</p> <p>con un Responsabile di Servizio con P.O.</p>
<p>5. SOCIO ASSISTENZIALE - un Responsabile di Servizio con P.O</p> <p>Servizio Farmacia</p> <p>un Responsabile di Servizio con P.O</p>

#### LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

#### Ruoli e Responsabilità

Periodo dal 01.06.2017 al 31.12.2017

ruoli nella struttura organizzativa	responsabilità nella struttura organizzativa
Responsabili Servizio	(Area/settore/servizio/ufficio)
Fabrizio Bevacqua	Area Amministrativa- Servizio Affari Generali- Demografici- Servizi alla Persona
Antonio Tomaselli*	Area Amministrativa – Servizio Cultura Sport Turismo- Commercio- Trasporti
Franca Pavarino	Area Finanziaria –Servizio Contabilità e Tributi
Tatiana Chiolero	Area Finanziaria –Servizio Personale
Francesco Cecchini	Area Tecnica- Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio –Edilizia Privata –Urbanistica Ambiente
Odilia Rossa	Area Vigilanza – Servizio Polizia Municipale
Enrica Voyron	Area Socio Assistenziale- Servizio Farmacia

\*Fino al 31.08.2017 dipendente del Comune. Trasferito in mobilità volontaria al comune di

Salbertrand dal 01.09.2017.incarico di responsabile quale dipendente da altro ente in convenzione dal 01.09.2017

Nomina Responsabile Anagrafe Stazione Appaltante

Il Responsabile dell'Area Tecnica Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio, Edilizia Privata –Urbanistica Ambiente, ing Francesco Cecchini , è stato nominato con decreto Sindacale n. 25 del 29/09/2017, quale Responsabile dell'Anagrafe della Stazione appaltante, RASA, per il Comune di Bardonecchia, in sostituzione del precedente Responsabile ing. Tomaselli nominato Rasa con decreto n. 29 del 17/12/2013, che contestualmente cessa da tale carica. Il profilo RASA risulta regolarmente attivato.

La convenzione tra Comune Bardonecchia e Comune Salbertrand

Per completare il quadro degli atti organizzativi adottati, si richiama la delibera di GC n. 98 in data 01.09.2017 di approvazione della convenzione da stipulare tra il Comune di Salbertrand e il Comune di Bardonecchia, per il periodo dal 01/09/2017 e fino al 31/12/2019, per l'utilizzazione da parte del Comune di Bardonecchia di personale già dipendente dello stesso fino al 31.08.2017 e trasferito per mobilità volontaria presso il Comune di Salbertrand, allo scopo di favorire una collaborazione fra enti perseguendo i principi dell'economicità, efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Il dipendente in questione, già nominato dal Sindaco con decreto n. 14 del 31/05/2017 quale responsabile della posizione organizzativa dell'area amministrativa - servizio cultura sport turismo commercio trasporti, è stato successivamente rinominato a tale incarico, con decreto 24 del 01/09/2017, quale dipendente di altro ente in convenzione.

### **Le modifiche alla struttura organizzativa Anno 2018 -**

Nell'anno 2018 la struttura organizzativa subisce ulteriori modifiche .

1) A seguito della deliberazione di G.C. n. 153 del 7 dicembre 2017 ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020 e conseguente rimodulazione della dotazione organica, previa ricognizione annuale delle eccedenze di personale", la dotazione organica è stata modificata ulteriormente con decorrenza 01/01/2018 con :

-istituzione di un nuovo posto di categoria D3 Profilo Funzionario tecnico mediante trasformazione di n. 1 posto di categoria D1 profilo " Istruttore direttivo tecnico"

-istituzione di un nuovo posto di categoria D3. Profilo Funzionario tecnico, mediante trasformazione di 1 posto di categoria D3 profilo Funzionario Farmacista

-soppressione di un posto di categoria C profilo di Istruttore.

2) A seguito della deliberazione di G.C. n. 13 del 6 febbraio 2018 ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, integrazioni al piano occupazionale anno 2018", è stata rimodulata la dotazione organica, con effetto dalla data del 01/02/2018, sulla base dei nuovi fabbisogni di personale individuati, e in particolare:

-trasformazione di n. 1 posto di categoria C1 – profilo professionale di "Istruttore tecnico" in un nuovo posto di categoria D/D1 – profilo professionale di "Istruttore direttivo amministrativo";

-soppressione di n. 1 posto di categoria B3 per consentire la necessaria neutralità finanziaria della dotazione organica a seguito del maggior costo del posto trasformato da C in D come sopra illustrato;

Conseguentemente la dotazione organica per categorie e profili professionali dell'Ente rideterminata al 01/02/2018 era quella risultante nella seguente tabella:

<b>PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATO AI SERVIZI COMUNALI</b>						
<b>ALLA DATA DEL 01.02.2018</b>						

categoria	profili professionali	posti/tot		staff	coperti	vacanti	
D3	Funzionario contabile	1			1		
	Funzionario amministrativo	1			1		
	Farmacista	1			1		
	Funzionario tecnico	4			2	2	copertura di n. 2 posti prevista anno 2018
			7				
	Istruttore direttivo amministrativo	5		2	4	3	di cui un posto vacante è coperto con convenzione altra Pa e n.2 vacanti

D1							di staff
	Istruttore direttivo tecnico	2			2		
	Istruttore direttivo di vigilanza Polizia locale	1				1	
			8				
C	Istruttore amministrativo	18		2	15	5	vacanti n. 3 di ruolo n. 2 di staff
	Istruttore tecnico	2			2	0	
	Capo squadra servizi esterni	2			2	0	
	Agente Polizia locale	4			3	1	dal 19.02.2018 un ulteriore posto è vacante
			26				
B3	Collaboratore professionale/operai	4			3	1	
			4				
B1	Esecutore operaio	1			1		
	Esecutore amministrativo	2			2		
			3				
			48	4	39	13	
TOTALE			52				

Dotazione organica per categorie rideterminata all'01/01/2018 e al 01/02/2018

Categoria/	Posti D.O. di cui alla delibera GC 153/2017 al 01.01.2018	Variazione posti	Dotazione organica rideterminata al 01/02/2018	Posti coperti	Posti vacanti
D3	7		7	5	2
D1	7	+1	8	7	1
C	27	-1	26	20	6
B3	5	-1	4	3	1
B1	3	0	3	3	0
Totale parziale	49	-1	48	38	10
Staff art. 90 d.lgs. 267/2000					
D1	2		2	0	2
C	2		2	0	2
Totale parziale	4		4	0	4
TOTALE	53		52	38	14

3) La deliberazione di G.C. 61 del 30 maggio 2018 apportava una integrazione alla programmazione approvata con la D.G.C. 13/2018, Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2018/2020, per le sole assunzioni a tempo determinato, prevedendo per l'anno 2018/2019:

Anno	Numero Posti	Profilo Professionale	Area/Servizio	Modalità di Copertura

2018/2019	1	Istruttore direttivo tecnico Cat. D1	Area tecnica	Contratto a tempo determinato e pieno per sostituzione dipendente in congedo di maternità, mediante utilizzo graduatoria concorsuale del Comune di Rivoli (TO), con durata presunta fino alla data di rientro in servizio della dipendente di ruolo
-----------	---	---	--------------	---

Il fabbisogno è tuttavia rimasto inevaso in quanto non si è riusciti a reperire personale idoneo.

## **LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

### **Ruoli e Responsabilità**

#### **Ruoli e incarichi conferiti con decreto del Sindaco nell'anno 2018**

Nell'anno 2018 il Sindaco ha nominato i Responsabili dei Servizi adottando i seguenti decreti:

- n. 3 del 29/01/2018 ad oggetto: "Funzione Di Responsabile Della Posizione Organizzativa Dell'area Tecnica - Servizio Lavori Pubblici Patrimonio Edilizia Privata Urbanistica Ambiente - Nomina Ing. Francesco Cecchini
- n.4 del 29/01/2018 ad oggetto. "Funzione Di Responsabile Della Posizione Organizzativa Dell'area Amministrativa - Servizio Affari Generali Demografici Servizi Alla Persona- Nomina Dr. Fabrizio Bevacqua
- n.5 del 29/01/2018 ad oggetto: "Funzione di responsabile della posizione organizzativa dell'area amministrativa - servizio cultura sport turismo commercio trasporti - nomina ing. Antonio Tomaselli
- n. 6 del 29/01/2018 ad oggetto: "Funzione Di Responsabile Della Posizione Organizzativa Dell'area Finanziaria - Servizio Contabilità, Tributi - Nomina Rag. Franca Pavarino
- n. 7 del 29/01/2018 ad oggetto: Funzione Di Responsabile Della Posizione Organizzativa Dell'area Finanziaria - Servizio Personale - Nomina D.Ssa Tatiana Chiolero
- n. 8 del 29/01/2018 ad oggetto: "Funzione di Responsabile della Posizione Organizzativa dell'area socio assistenziale-- servizio farmacia - nomina dott.ssa Enrica Voyron "
- n. 9 del 02/02/2018 ad oggetto. "Conferimento incarico pro tempore al Segretario Comunale, D.ssa Marcella Di Mauro, ai Sensi dell'art. 97 del D.Lgs. N. 267/2000 con cui venivano assegnate dal 1° febbraio le funzioni di Resp. del servizio polizia locale, per vacanza, a seguito del trasferimento ad altro ufficio e incarico del responsabile, nelle more della adozione di diverse misure organizzative;

- n. 10 del 07/02/2018 e fino al 30.04.2018, Funzione di Responsabile della Posizione Organizzativa dell'area Vigilanza –Servizio Polizia Locale- Nomina dell'agente Claudio Tassone, dipendente inquadrato in categoria C posizione economica C4, cui sono state attribuite le mansioni superiori di categoria D/D1 dalla data del 07.02.2018 e fino al 30.04.2018 successivamente prorogate fino al 30.06.2018 con decreto n. 13 in data 30 aprile 2018;

- n- 13 del 30/04/2018 "Funzione di Responsabile della Posizione Organizzativa dell'Area Vigilanza - Servizio Polizia Locale - Proroga Conferimento Al Sig. Claudio Tassone";

- n. 16 del 02/07/2018 "Funzione di responsabile della posizione organizzativa dell'area vigilanza - servizio polizia locale - Nomina sig.ra Lorena Piacenza".

### **Periodo dal 01.01.2018 al 06.02.2018**

ruoli nella struttura organizzativa	responsabilità nella struttura organizzativa
Responsabili Servizio	(Area/settore/servizio/ufficio)
Fabrizio Bevacqua	Area Amministrativa- Servizio Affari Generali- Demografici- Servizi alla Persona
Antonio Tomaselli*	Area Amministrativa – Servizio Cultura Sport Turismo- Commercio- Trasporti
Franca Pavarino	Area Finanziaria –Servizio Contabilità e Tributi
Tatiana Chiolero	Area Finanziaria –Servizio Personale
Francesco Cecchini	Area Tecnica- Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio –Edilizia Privata –Urbanistica Ambiente
Odilia Rossa**	Area Vigilanza – Servizio Polizia Municipale
Segretario Comunale ***	Area Vigilanza – Servizio Polizia Municipale
Enrica Voyron	Area Socio Assistenziale- Servizio Farmacia

\*dipendente di altro comune in convenzione – \*\* fino al 31/01/2018 -\*\*\* incarico ad interim con decreto del Sindaco n. n. 9 del 02/02/2018:

**Periodo dal 07.02.2018 al 30.06.2018**

ruoli nella struttura organizzativa Responsabili Servizio	responsabilità nella struttura organizzativa (Area/settore/servizio/ufficio)
Fabrizio Bevacqua	Area Amministrativa- Servizio Affari Generali- Demografici- Servizi alla Persona
Antonio Tomaselli*	Area Amministrativa – Servizio Cultura Sport Turismo- Commercio- Trasporti
Franca Pavarino	Area Finanziaria –Servizio Contabilità e Tributi
Tatiana Chiolero	Area Finanziaria –Servizio Personale
Francesco Cecchini	Area Tecnica- Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio –Edilizia Privata –Urbanistica Ambiente
Claudio Tassone ***	Area Vigilanza – Servizio Polizia Municipale
Enrica Voyron	Area Socio Assistenziale- Servizio Farmacia

\*dipendente di altro comune in convenzione

-\*\*\* nominato con Decreto del Sindaco n. 10 del 07/02/2018 e fino al 30.04.2018, dipendente inquadrato in categoria C posizione economica C4, cui sono state attribuite le mansioni superiori di categoria D/D1 dalla data del 07.02.2018 e fino al 30.04.2018 successivamente prorogate fino al 30.06.2018 con decreto n. 13 in data 30 aprile 2018;

**Periodo dal 01.07.2018 al 31.12.2018**

ruoli nella struttura organizzativa Responsabili Servizio	responsabilità nella struttura organizzativa (Area/settore/servizio/ufficio)
Fabrizio Bevacqua	Area Amministrativa- Servizio Affari Generali- Demografici- Servizi alla Persona
Antonio Tomaselli*	Area Amministrativa – Servizio Cultura Sport Turismo- Commercio- Trasporti
Franca Pavarino	Area Finanziaria –Servizio Contabilità e Tributi
Tatiana Chiolero	Area Finanziaria –Servizio Personale



Francesco Cecchini	Area Tecnica- Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio -Edilizia Privata -Urbanistica Ambiente
Lorena Piacenza**	Area Vigilanza – Servizio Polizia Municipale
Enrica Voyron	Area Socio Assistenziale- Servizio Farmacia

\*dipendente di altro comune in convenzione

-\*\* nominata con decreto del Sindaco n. 16 del 02.07.2018;

## **L'Organismo Comunale di Valutazione – OCV- del Comune di Bardonecchia**

Il Sindaco :

- Con decreto n. 12 del 27/01/2012 ha individuato per l'anno 2012 il Segretario comunale titolare del Comune di Bardonecchia, quale componente dell'OCV con funzioni di Presidente, unitamente ai due Componenti esperti esterni individuati in forma associata dalla Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone nelle persone dei Sigg. dott. Eligio Alasonatti e dott.sa Valeria Alasonatti.
- con decreto n. 1 in data 24/01/2014 ha nominato l'OCV per il triennio 2014/2016, confermando tali funzioni in capo al Segretario del Comune di Bardonecchia con funzioni di Presidente, unitamente ai due Componenti esperti esterni, dott. Eligio Alasonatti e dott.ssa Valeria Alasonatti di DIALOGOS s.a.s., Susa, dando atto che trattasi degli stessi componenti dell'OCV individuati dalla C.M.V.S.S. per il triennio 2011-2013 con procedura ad evidenza pubblica, con espressa previsione della possibilità di rinnovo dell'incarico per una sola volta per analogo periodo attivato, e nelle more della attivazione, tra i Comuni della costituenda Unione Montana, del servizio di gestione associata del sistema di valutazione della performance;
- con decreto sindacale n. 7 in data 16/03/2017, ha nominato a conferma l'OCV per l'anno 2017 come espressamente previsto all'interno del citato decreto 1/2014 che prevedeva la possibilità di proroga dell'incarico fino alla piena operatività del servizio associato di valutazione della performance con nomina dell'organismo associato da parte della Unione Montana-UMAVS;
- con decreto sindacale n. 11 in data 27/03/2018 ha nominato a conferma l'OCV per l'anno 2018 come espressamente previsto all'interno del citato decreto 7/2017 che prevedeva la possibilità di proroga dell'incarico fino alla piena operatività del servizio associato di valutazione della performance con nomina dell'organismo associato da parte della Unione Montana-UMAVS

### **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

Ai sensi del disposto dell'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 secondo cui il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi
- collegamento tra obiettivi e risorse
- monitoraggio in corso di esercizio

- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale
- utilizzo dei sistemi premianti
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Si relaziona quanto segue:

### **Il Piano performance anno 2018**

Premesso che con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 46 del 18/12/2017, è stato approvato il bilancio di previsione dell'anno 2018, contestualmente Documento Unico di Programmazione per il periodo 2018-2020, contenente tra l'altro i programmi, progetti e obiettivi da attuare nella gestione 2018;

Ai sensi del disposto dell'art. 169 del D.lgs 267/00 e smi, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del testo unico e il Piano della Performance, di cui all'art. 10 del decreto legislativo 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG;

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 13/04/2018 è stato approvato il piano della performance per il periodo 01/01/2018-31/12/2018, contenente il piano dettagliato degli obiettivi di cui agli artt. 108 e 197, comma 2, del D.Lgs.267/2000, con l'indicazione degli obiettivi assegnati ai singoli responsabili e con determinazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali per il raggiungimento degli stessi, ponderati in relazione alla forza strategica e all'importanza ad essi attribuita dall'Amministrazione, le finalità e gli obiettivi da raggiungere nella gestione 2018, con i relativi indicatori ed i comportamenti organizzativi, conformemente alla metodologia ed alle schede di valutazione predisposte in attuazione del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150, come redatti dall'OCV rispettivamente in data 27 marzo 2018 e in data 2/7/2018 (per il nuovo incarico conferito con decreto sindacale 16/2018);

Dato atto che il Piano della Performance, approvato con la citata delib di GC n. 46/2018 conteneva gli obiettivi per i Titolari di Posizione Organizzativa, in linea con quanto già predisposto in occasione della redazione degli atti di programmazione finanziaria e approvazione del bilancio di previsione 2018, avvenuta con delib. di C.C n. 46 del 18/12/2017;

## OBIETTIVI

### **Provvedimenti degli Organo Politici**

Il Documento Unico di Programmazione, approvato per il triennio 2018/2020, con deliberazione del Consiglio comunale n. 46 del 18/12/2017, è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il Dup è strettamente collegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale per lo stesso periodo, approvato con lo stesso atto del C.C. e delinea gli obiettivi generali dell'Amministrazione articolati per programmi.

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi della Relazione Previsionale e Programmatica e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità titolare di Budget, per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nella Relazione medesima.

Per avere un quadro completo si riportano gli obiettivi strategici del DUP anno 2018

### **Linea Programmatica : AMBIENTE E TERRITORIO**

L'obiettivo primario che ci poniamo è quello di "Preservare, promuovere, far conoscere il nostro territorio".

#### **Azioni :**

Partecipazione ai bandi regionali sui Piani di Sviluppo Rurale, P.S.R. 2014/2020

Manutenzione del patrimonio montano e salvaguardia della sua autenticità e sicurezza nel rispetto del minor impatto ambientale possibile

Collaborazione con Enel per interventi di cura e fruibilità della pista Decauville.

Collaborazione con il Consorzio di Millaures per la realizzazione di un acquedotto in previsione di installazione di micro turbine per la produzione di energia pulita e rinnovabile.

Cura del territorio in collaborazione con i consorzi agricoli

Proseguimento dell'iter urbanistico per l'adozione dei provvedimenti necessari a dotare il Paese di strumenti moderni e in linea con la normativa regionale.

Mantenimento della certificazione RINA per ISO 14001 2004

Mantenimento del Sistema di gestione Ambientale tendendo al raggiungimento degli obiettivi riportati nelle schede allegata e così riassumibili:

Miglioramento della gestione dei RSU e incremento della raccolta differenziata

Miglioramento della gestione della rete idrica

Miglioramento della gestione dei consumi energetici

Miglioramento del sistema di scarichi idrici

Riduzione delle emissioni in atmosfera

Riduzione del dissesto idrogeologico

Valorizzazione del territorio e del patrimonio comunale

Redazione del P.A.E.S.C. e affidamento incarico ad Ambientitalia per studio di fattibilità per l'efficientamento energetico del patrimonio comunale (obiettivo Bardonecchia 20.20.20). Conformemente a quanto approvato dal Consiglio Comunale con delibera n. 34 del 20 luglio 2016, è obiettivo dell'Amministrazione comunale conseguire un miglioramento continuo delle proprie prestazioni in ambito ambientale, mediante la riduzione degli impatti ambientali delle attività e la prevenzione dell'inquinamento, coinvolgendo anche la cittadinanza nella definizione degli obiettivi e dei programmi ambientali, ponendo le basi dal punto di vista politico, decisionale e gestionale, per un sistema che generi un incremento della qualità dell'ambiente, al fine di perseguire la valorizzazione di quest'ultimo ed uno sviluppo locale che tenda all'utilizzo delle risorse naturali, con particolare riguardo a quelle energetiche, nel pieno rispetto del patrimonio ambientale e paesaggistico

Verifica condizioni per la costituzione di un gruppo comunale per la protezione civile

### **Linea Programmatica : SERVIZI AL CITTADINO**

Azioni volte alla manutenzione e al decoro del paese : migliorare la qualità, l'estetica, la funzionalità e la vigilanza del territorio

Rinnovamento arredo urbano: rivisitazione progetto pavimentazione per risanamento criticità emerse nelle frazioni (principalmente Melezet)

Bocciofila Frejus: a seguito della parziale ristrutturazione dei locali interni, sarà dato avvio alla progettazione per lavori di allacciamento al teleriscaldamento o a fonte energetica alternativa, per l'adeguamento servizi igienici, per una nuova coibentazione e eventuale illuminazione dei campi da bocce

A fase progettuale superata, trasformazione e realizzazione dell'area mercatale di Piazza Statuto con area verde con dotazione di attrezzatura ludica

Ingressi di accesso e riqualificazione estetica dell'area riservata alla Centrale del teleriscaldamento

Riqualificazione e riordino dell'area artigianale

Perdurante manutenzione, pulizia, messa in sicurezza e rivisitazione delle attrezzature ludiche delle aree verdi attrezzate nel capoluogo e nelle frazioni

Studio per il miglioramento della viabilità

Azioni volte a tutelare e promuovere una buona qualità di vita

Potenziamento della raccolta differenziata attraverso progetti innovativi, progettazione di nuove isole, incontri di informazione per una raccolta 2.0. Avvio fase sperimentale che coinvolgerà le

utenze non domestiche (alberghi, negozi..), in particolare le grandi produttrici di rifiuti (sia quantitativamente che qualitativamente) e quelle con maggiori problemi, con l'obiettivo a lungo termine, analizzati i risultati, di estendere l'azione alle utenze domestiche e di costruire delle isole ecologiche coperte. In atto azioni di comunicazione e informazione delle buone pratiche in materia presso le scuole e la cittadinanza in generale

Concessione del servizio pubblico di teleriscaldamento: perfezionamento, nell'anno 2018, delle perizie estimative delle reti, della centrale e del piano di sviluppo del teleriscaldamento ai fini dell'avvio della procedura di evidenza pubblica per l'individuazione del nuovo concessionario del servizio.

Rivisitazione dell'attuale sistema trasporti con l'obiettivo di ridurre i costi e migliorare la gestione del servizio rispondente all'effettiva richiesta

Avviata la candidatura alla V edizione dell'iniziativa Bandiere arancioni in Piemonte, sviluppata dal Touring Club Italiano in collaborazione con Regione Piemonte, per l'ottenimento del noto marchio di qualità turistico-ambientale. Effettuato il sopralluogo sul territorio da parte degli esperti del TCI, in atto le fasi ancora da venire di valutazione complessiva dei dati raccolti e la visita sul campo  
ZTL MONTANA: attivazione progetto sperimentale sulla strada più alta d'Europa e studio della sua estensione

Ulteriori azioni volte alla salvaguardia della linea ferroviaria storica ed internazionale con servizi annessi

Indizione procedura esternalizzazione della gestione della farmacia comunale.

Realizzazione della Casa per anziani con ricorso alla finanza privata, compatibilmente con le nuove disposizioni del codice appalti D.lgs 50/2016 che limitano l'intervento pubblico al 30% del costo complessivo dell'investimento..

Perdurante sostegno alle Associazioni di volontariato

Perdurante collaborazione con l'Associazione Liberamente Insieme e l'Alveare.

Prossima apertura sportello OCC: Organismo per la composizione della crisi da sovraindebitamento dei soggetti non fallibili

## **Linea Programmatica : TURISMO CARDINE DELL'ECONOMIA LOCALE**

Azioni:

fase operativa di effettivo utilizzo di tutte le app testate nell'ambito del progetto pilota di sperimentazione gratuita avviato a dicembre scorso in collaborazione con I3P (Incubatore del Politecnico) per la promozione territoriale attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali avanzate (già in uso presso lo stesso incubatore). In particolare una delle app, la guida turistica online Yamgu, nei mesi a venire verrà acquisita e personalizzata con i contenuti del territorio che, pertanto, 'viaggeranno nel web' con una visibilità esclusiva, mentre la nota e diffusissima piattaforma

eventbrite per l'iscrizione online a eventi e spettacoli verrà studiata anche come strumento di prenotazione e acquisto online dei biglietti degli eventi.

Avvio fase conclusiva della sperimentazione legata al progetto "pilota" Smart City – IOT (Internet of Things/Internet delle cose) che ha visto l'installazione di beacon tag point come strumento tecnologico di comunicazione e informazione non solo al sostegno dei disabili, ma anche per lo sviluppo sociale e turistico nel territorio comunale. Seguirà analisi dei dati per eventuale adozione Consolidamento Tavolo turistico di programmazione integrata tra tutti gli enti e le associazioni che operano sul territorio con l'obiettivo di ricostituire il tessuto e la coesione tra tutti gli operatori e di realizzare una programmazione ragionata, coerente e la più ampia e condivisa possibile.

Sviluppo del cosiddetto turismo 'dolce' in nome dell'eco-sostenibilità e del rispetto dell'ambiente, quale nostro patrimonio e ricchezza primari. Es. sviluppo del cicloturismo legato alle nuove frontiere della bicicletta elettrica sulla scia dei due raduni e-bike del 2016 e 2017 svoltisi con successo e studio di fattibilità in atto per la dotazione di colonnine per la ricarica elettrica, punti di ricovero e di rimessa delle bici, guide specializzate e percorsi dedicati.

Ufficio INTEGRATO: avviato il coinvolgimento di tutti gli attori pubblici e privati e perfezionamento delle modalità operative

Mantenimento e monitoraggio dei nuovi indirizzi attribuiti ai due enti partner del Comune nello sviluppo del turismo territoriale:

per il Consorzio Turismo Bardonecchia: promozione pura ad ampio raggio, inclusi, pertanto, gli ambiti del turismo alternativo allo sci quali l'escursionismo, il cicloturismo in generale e l'e-ciclying in particolare, con l'obiettivo di attrarre nuovi mercati e di aumentare i periodi di frequentazione della località attraverso la diversificazione dell'offerta. Nella fattispecie sviluppo di azioni di promozione sul mercato cinese grazie alla valorizzazione delle professionalità specializzate presenti sul territorio, potenziamento e prolungamento dei periodi di alta stagione organizzando eventi ad hoc, con pubblico specifico

Perdurante diversificazione nel tempo e nella tipologia dei grandi eventi in capo a BGE.

Potenziamento del wifi comunale sulla base delle numerose criticità evidenziate. In corso analisi attenta di proposte di potenziali gestori per l'elaborazione di un progetto sperimentale che renda il servizio efficiente e con una forte valenza di promozione turistica

Progetto di restyling e potenziamento del sito turistico. Avvio della fase di restyling grafico e strutturale e a seguire processo di ottimizzazione del sito e azioni di posizionamento e di social media marketing

Centro benessere cittadino: analisi di fattibilità e piano economico per verificarne la sostenibilità, finalizzati alla realizzazione

Individuazione di un'area adibita allo stazionamento dei camper.

## **Linea Programmatica : CULTURA: BENE INESTIMABILE E FATTORE DI SVILUPPO ECONOMICO**

Azioni :

Rafforzamento del sistema culturale esistente

Convenzione con il FAI per sviluppo di azioni volte a proteggere i beni del patrimonio paesaggistico e monumentale, sensibilizzare le persone al valore degli stessi e mobilitare a difesa dei beni a rischio

Studio per la creazione di eventi ricorrenti e per la valorizzazione della cultura alpina anche in forma di animazione diffusa e open air per far rivivere il territorio e le sue antiche tradizioni di arti e mestieri.

Sviluppo progetto Slow E-motion con particolare attenzione al coinvolgimento e alla sensibilizzazione degli operatori del territorio rispetto alla nuova filosofia cittadina e turistica in vista della creazione di un'offerta sempre più ricca in termini di esperienza alpina autentica e di una sempre maggiore sensibilità verso la qualità della vita e le buone pratiche per cittadini e turisti  
Ampliamento della lista dei prodotti DE.CO.

Promozione di occasioni di avvicinamento alle diverse attività culturali: collaborazione con Piemonte dal vivo e Regio Itinerante.

Revisione dell'offerta dei servizi bibliotecari: rilancio della Biblioteca comunale attraverso il suo inserimento nella rete delle biblioteche di Valle

Collaborazione con Torino Noir per il lancio di un festival della letteratura nera con rimandi ad altri eventi culturali

Sperimentazione di nuove forme di eventi/spettacoli culturali al passo con i format televisivi e radiofonici più popolari

Diversificazione degli eventi musicali con l'introduzione di generi meno abituali ma di altrettanta elevata qualità in collaborazione con la Scuola Jazz di Torino

## **Linea Programmatica : SPORT: VALORE E BISOGNO DELLA COMUNITÀ**

Azioni :

Revisione della progettazione del secondo lotto del palazzetto dello sport.

Studio per un nuovo utilizzo della piastra polivalente, dell'anfiteatro del ghiaccio e della palestra di roccia all'aperto.

Perdurante sostegno alle Associazioni e ai gruppi sportivi, rilanciando specialmente lo sci alpino e lo sci di fondo.

Sostegno annuo alla gestione per l'ampliamento del campo da golf.

Organizzazione e sostegno alle manifestazioni sportive , invernali ed estive.

Consolidamento rapporti collaborativi con il Cus Torino



Mantenimento delle manifestazioni già consolidate e programmazione di nuove quali : XXIX Giochi Nazionali Invernali Special Olympics 2018, Giro d'Italia 2018 e svolgimento di manifestazioni professionistiche anche di risonanza nazionale.

Bardonecchia esprime da sempre una grande vocazione e passione per lo sport, una missione che è anche voglia dei cittadini di praticarlo, a tutti i livelli, a tutte le età, nelle varie forme possibili .In tale ottica, l'Amministrazione Comunale , attraverso il Servizio Sport, porrà in essere ogni azione per sostenere lo sviluppo e il radicamento della pratica sportiva, contribuendo nel contempo al miglioramento della qualità della vita, riconoscendo allo sport una funzione sociale, quale insieme di attività motorie finalizzate a facilitare processi di inclusione sociale, superamento di disagi, tutela della salute.

### **Anticorruzione e Trasparenza**

**OBIETTIVO STRATEGICO:** Prevenire la corruzione e l'illegalità all'interno dell'Amministrazione

L'introduzione, dal 2012, di una normativa (Legge 6 novembre 2012, n. 190) volta a prevenire fenomeni di corruzione e di illegalità all'interno delle pubbliche amministrazioni ha profondamente inciso sulla conformazione delle amministrazioni, con immediati riflessi anche di natura organizzativa. L'impatto della normativa in esame è tale da richiedere una rivisitazione, anche di natura culturale, dell'approccio all'agire amministrativo, al fine di garantire il buon andamento ed imparzialità dell'attività amministrativa. In questo contesto la prevenzione della corruzione e dell'illegalità costituisce un obiettivo strategico della Amministrazione Comunale che investe l'intera struttura organizzativa e tutti i processi decisionali dell'ente, attraverso l'elaborazione e l'attuazione di misure di prevenzione già indicate nel Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2017-2019 da aggiornare nel Piano del triennio 2018-2020

Finalità da conseguire: Attuazione della L. 190/2012 e dei decreti delegati, in un'ottica di implementazione degli strumenti di tutela della legalità, della trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa. Ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione

**OBIETTIVO STRATEGICO:** Garantire la trasparenza e l'integrità

L'obiettivo in esame è contenuto nel Piano Triennale Prevenzione Corruzione e Trasparenza 2017-2019.

In considerazione della valenza del principio generale di trasparenza, per come illustrata negli indirizzi strategici in correlazione con il profilo dell'integrità dell'azione amministrativa, l'amministrazione intende elevare l'attuale livello della trasparenza per raggiungere, nel triennio di programmazione, un livello massimo di trasparenza, specie con la rinnovazione evolutiva dei sistemi informatici e la sempre migliore esplicitazione dei dati in "Amministrazione trasparente".

Finalità da conseguire: L'adozione di una organica e strutturale governance della Trasparenza rappresenta la modalità attraverso cui si realizza il controllo diffuso sull'operato della Pubblica Amministrazione. È pertanto necessario che le singole azioni siano espressione di una politica di intervento e di gestione documentale dei processi amministrativi in coerenza con il Piano ed ampliando quanto più possibile l'accessibilità dei dati e libera fruizione e conoscenza da parte dei cittadini, attraverso il coinvolgimento diretto di tutte le strutture dell'Ente nell'attività di informatizzazione e di gestione telematica dell'intera procedura.

**OBIETTIVO STRATEGICO:** Promuovere e favorire la riduzione del rischio di corruzione e di illegalità nelle società e organismi partecipati.

Una serie di fonti normative susseguitesi dal 2012 ad oggi (Legge 6.11.2012, n. 190 - D.Lgs 14.3.2013 n. 33 – D.Lgs. 25.5.2016 n. 97 – Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica D.Lgs. 19.8.2016 n. 175 emanato in esecuzione alla legge delega 7.8.2015 n. 124 di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche – cd. Riforma Madia) impongono che l'applicazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sia assicurata anche negli enti di diritto privato controllati e partecipati, direttamente e indirettamente, da pubbliche amministrazioni e dagli enti pubblici economici, secondo le linee guida diramate dall'Autorità.

Finalità da conseguire: Le società partecipate rappresentano una diretta diramazione della pubblica Amministrazione e pertanto sulle stesse va esercitato un controllo organizzativo e gestionale che, nel rispetto delle specifiche peculiarità dei modelli organizzativi adottati, consenta di prevenire la corruzione e l'illegalità, verificando l'adozione e l'attuazione delle misure idonee concretamente al raggiungimento degli obiettivi e delle prescrizioni contenute nelle linee guida ANAC (Piano Nazionale Anticorruzione e suoi aggiornamenti annuali).

Il Comune di Bardonecchia aderisce alla Associazione "Avviso Pubblico", Associazione nata con l'intento di collegare e organizzare gli Amministratori Pubblici che concretamente si impegnano a promuovere la cultura della legalità democratica nella politica, nella Pubblica Amministrazione e sui territori da essi governati. L'Amministrazione Comunale di Bardonecchia, intende aderire e sottoscrivere il nuovo Codice etico di comportamento, c.d. "Carta di Avviso Pubblico", un codice di condotta che richiama gli amministratori che l'adottano a un forte e credibile impegno di trasparenza e responsabilità al fine di non delegare soltanto alla legge l'impegno alla buona amministrazione ma di mettere in pratica un sistema volto a difendere e diffondere la buona politica e la buona amministrazione, puntando sull'impegno civile condiviso di amministratori pubblici e cittadini elettori.

## Obiettivi e Performance

Gli obiettivi strategici che interessavano il triennio 2018/2020, sono stati tradotti in obiettivi operativi per l'anno 2018 e assegnati alle P.O. unitamente alle risorse finanziarie per la loro realizzazione

Gli obiettivi sono stati definiti:

- dall'Organismo Comunale di Valutazione, per i Responsabili delle aree
- dai Responsabili delle aree, per i restanti dipendenti.

Tutti gli obiettivi sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse relative alla retribuzione di risultato per le P.O. e inserite nel Fondo delle risorse destinato alla produttività per gli altri Dipendenti.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili di servizio e da questi ad ogni unità di personale, conformi agli obiettivi di mandato che l'Amministrazione si è prefissata e coerenti con la programmazione di bilancio, consentono di apportare un contributo significativo al miglioramento del grado di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso ed il loro conseguimento costituisce condizione necessaria per l'erogazione degli incentivi previsti.

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata posta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale (la metodologia utilizzata è quella concordata in sede di Comunità Montana con le organizzazioni sindacali ed applicata alle schede di valutazione predisposte in attuazione del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150).

Pertanto le schede di valutazione riguardano sia il personale incaricato di Posizione Organizzativa che il restante personale.

Le schede predisposte sono articolate per Tipologia, Titolo e descrizione dell'obiettivo, Target ossia il risultato finale che si vuole ottenere, il peso attribuito all'obiettivo, le risorse economiche assegnate, le risorse umane coinvolte appartenenti al servizio e/o di altri uffici o Enti coinvolti, le risorse strumentali necessarie, gli stakeholder, se l'obiettivo è soggetto a customer satisfaction, la tipologia e la descrizione dell'indicatore, il valore atteso, il valore raggiunto, l'eventuale scostamento, il sistema di decurtazione, e la eventuale decurtazione attuata.

Dalla verifica finale dei risultati raggiunti, dalle schede consuntive e dalle relazioni dei Responsabili, emergono le eventuali criticità riscontrate, la percentuale di raggiungimento del risultato e il punteggio finale attribuito. La verifica finale è supportata dalle relazioni di alcuni responsabili in merito a ciascun obiettivo.

Le schede hanno anche la valutazione dei Comportamenti Organizzativi. Per questi ultimi la griglia è articolata in "Ambito della valutazione e peso generale" (impegno, professionalità, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente- coscienza del proprio ruolo, iniziativa personale,

professionalità legata alla formazione), Indicatori, Scala di gradazione , Peso dei sub obiettivi, Autovalutazione, Valutazione finale.

### **Obiettivo implementazione del processo di razionalizzazione e riorganizzazione della struttura**

La Giunta Comunale, con la deliberazione n. 52/2017 ha avviato un processo di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività e della struttura organizzativa, lanciando alla organizzazione un chiaro messaggio volto all'ottenimento di maggiore efficienza ed efficacia, racchiusa nello slogan "Fare di più con meno". Come sopra evidenziato, nel corso del 2017 vi è stata una diminuzione del personale in servizio, con quattro cessazioni dal servizio per collocamento in quiescenza, che non hanno avuto turn over, neanche attraverso mobilità in entrata.

Per consentire l'attuazione di questo prioritario obiettivo, la Amministrazione con la deliberazione di Giunta Comunale n. 153/2017 e con deliberazione di Consiglio comunale n. 46/2017, l' in linea con le finalità delle disposizioni al tempo vigenti, in sede di formazione e approvazione del bilancio di previsione 2018 ha previsto la cifra di possibile integrazione della parte variabile del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti, in misura pari all'1,2% del monte salari anno 1997, in quanto intendeva proseguire nell'implementazione dei processi di razionalizzazione e riorganizzazione dei servizi e delle attività, già avviati con la revisione della struttura organizzativa approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 52/2017, con decorrenza dal 01.06.2017, mediante l'accorpamento di alcuni uffici e riducendo il numero di incarichi di posizione organizzativa;

La Giunta Comunale, pertanto, con la deliberazione n. 131 del 06/12/2018, dato atto che, sussistendo in bilancio la relativa capacità di spesa, ha confermato l'incremento delle risorse decentrate ai sensi dell'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999, in misura fino all'1,2% del monte salari anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, individuando l'importo di € 9.029,74 (con integrazione di € 487,00 rispetto allo stanziamento 2017) a titolo di incremento ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. h), e comma 4, pari all'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da destinare in quota prevalente all'erogazione dei compensi di produttività, sulla base dei processi di riorganizzazione e razionalizzazione avviati con la delibera di GC n. 52/2017;

### **RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

La struttura burocratica riorganizzata ha certamente vinto una sfida di efficacia, in quanto nonostante la riduzione e la carenza di personale è riuscita non solo a mantenere gli standard

qualitativi dei servizi alla utenza ma ne ha anche aumentato la qualità attraverso una ottimale redistribuzione di competenze all'interno di servizi, in alcuni casi sotto una nuova direzione di P.O. e nuovo personale (si pensi alla aggregazione al servizio AA.GG. dei servizi Demografici e Servizi alla Persona; alla aggregazione al servizio CST, del servizio commercio e del servizio trasporti ; alla aggregazione al servizio tecnico Edilizia Privata Urbanistica Ambiente, del servizio Lavori Pubblici e Patrimonio).La riorganizzazione ha comportato assegnazioni di personale a nuovi servizi, una rotazione di personale che ha richiesto anche un notevole impegno auto-formativo, per tutti coloro che si sono trovati a gestire nuove materie e nuove competenze.

#### Verifica Risultati raggiunti

L'organismo Comunale di Valutazione ha provveduto:

- nella data del 16/01/2019, alla verifica finale dei risultati raggiunti dai responsabili di servizio depositando, nella stessa data 16/01/2019, la relazione e le unite schede di valutazione che attestano, per otto responsabili di servizio pro-tempore, che si sono succeduti nel tempo, il grado di raggiungimento di un risultato "Conforme alle attese", quindi idoneo a consentire il riconoscimento pieno dell'indennità di risultato, e per un responsabile del servizio il grado di raggiungimento di un risultato " Non Conforme alle attese", quindi idoneo a consentire il riconoscimento secondo percentuale sulla base del punteggio raggiunto (fascia 2), secondo quanto previsto dalla vigente metodologia adottata nell'ente e secondo quanto approvato in sede di gestione associata, recepito nel contratto aziendale 2012;
- nella data del 4/12/2018 alla verifica intermedia dei risultati assegnati in data 27/03/2018

Durante la verifica finale, in data 16/01/2019, l'Organismo Comunale di Valutazione ha verificato l'attività svolta al fine del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati mediante il controllo della documentazione necessaria e richiamata nelle schede, valutando i motivi di eventuali ritardi non imputabili ai Responsabili.

L'Organismo Comunale di Valutazione, in data 16/01/2019 ha verificato che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Servizio, sono stati positivamente raggiunti. Ha proseguito con la valutazione del comportamento organizzativo ed individuale, previa autovalutazione, come predefinito ed allegato alle schede, definendo nel complesso l'attività svolta positivamente e secondo le percentuali contenute nel documento di valutazione.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione della Giunta comunale 46/2018 unitamente al piano obiettivi.

I risultati ottenuti dai Responsabili possono dirsi nel complesso conformi alle attese e soltanto in un caso non conforme per comportamenti organizzativi e comportano la liquidazione della misura intera della retribuzione di risultato programmata e nel caso di una P.O., la misura corrispondente

al punteggio raggiunto. In tale ultimo caso, è stato presentato ricorso al Sindaco avverso le risultanze della valutazione. Tuttavia, dopo l'audizione dell'interessato, poiché non risultano essere state assunte in merito diverse determinazioni da parte del Sindaco, la valutazione dell'OCV è da intendersi confermata.

Si allegano le schede delle P.O. contenenti gli obiettivi operativi e le relazioni dell'OCV

I Responsabili di servizio, hanno effettuato la verifica degli obiettivi assegnati ai Dipendenti, constatando che l'attività, sia relativamente agli obiettivi affidati che al comportamento tenuto, è stata svolta nel complesso in modo positivo e con un punteggio sufficiente per la liquidazione della quota individuale intera di produttività.

### Criticità

Non si sono riscontrate particolari criticità nella programmazione degli obiettivi in quanto gli strumenti di programmazione economico finanziaria contenenti anche gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, sono stati tempestivamente approvati e da essi sono discesi gli obiettivi operativi assegnati al personale.

Tuttavia, l'anno 2018 è stato caratterizzato da una forte criticità nell'espletamento delle incombenze istituzionali in relazione alle carenze di personale assegnato. A seguito di pensionamenti, mobilità e riorganizzazione dei servizi, le risorse umane si sono notevolmente ridotte. La riorganizzazione avviata nel 2017 ha accorpato competenze in alcuni servizi con aumento di incombenze, non compensate da assegnazione di nuove risorse umane. Ciò ha comportato sicuramente una forte pressione lavorativa che ha messo a dura prova i responsabili di servizio e il personale, che hanno risentito dei carichi di lavoro riuscendo tuttavia con grande capacità e spirito di sacrificio a far fronte alle incombenze sia pur con le carenti risorse umane disponibili.

### Conclusioni

Nell'anno 2018 si è raggiunta oltre che una positiva riorganizzazione di servizi e attività e distribuzione di nuove competenze, anche una razionalizzazione delle risorse con una riduzione delle spese di personale, data dall'accorpamento di alcuni uffici e servizi, la soppressione di due incarichi di responsabile di posizione organizzativa, oltre alla riduzione di personale per le cessazioni intervenute non compensata con sostituzioni in entrata di altro personale, come evidenziato tra le criticità.

La metodologia operativa adottata, ormai in vigore da alcuni anni, è risultata di fatto in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità.

## Trasparenza

I cittadini, e più in generale tutti gli stakeholder, sono coinvolti nelle azioni intraprese dal Comune in particolare tramite il sito istituzionale - sezione "Amministrazione Trasparente" – sezione che viene debitamente aggiornata nei tempi e nei modi richiesti dalla normativa.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Marcella Di Mauro