

**PIANO PER L'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI STABILITI NEL
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.S.) 2025-2027,
COSTITUENTE PIANO DELLA PERFORMANCE**

Area Amministrativa

ai sensi dell'art.1 comma art. dell'articolo 53 della legge 388/2000

Obiettivo n. 1

TRE ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|---|---|--|
| Garantire il regolare funzionamento degli uffici a mantenimento livello servizi esistenti | <p>SERVIZIO SEGRETERIA: n. atti protocollati n. delibere n. determine n. decreti n. pubblicazioni n. statistiche n. contratti n. accesso agli atti</p> <p>SERVIZIO PERSONALE richieste permessi registrati /su permessi richiesti n. richieste ferie registrate/su ferie richieste n. contratti decentrati gestiti</p> <p>SERVIZIO DEMOGRAFICO n. variazioni anagrafiche n. atti di stato civile n. pratiche emigratorie n. pratiche immigratorie n. pratiche irreperibilità</p> | <p>80% della media del triennio precedente</p> <p>100%</p> |

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|-----------------------|--|---|
| PRIVACY | Aggiornamento della propria sezione del registro dei trattamenti | 100% del registro adeguato con riguardo agli adempimenti del settore entro 31.12.2025 |

Obiettivo n. 4

DIPENDENTI COINVOLTI GUASTINI

| | | |
|--------------|--|------------------------------|
| D.L. 13/2023 | D.L. 13/23 Emissione atti di liquidazione del proprio settore per garantire il rispetto dell'indicatore della tempestività pagamenti.emissione mandati | Indicatore inferiore a 30 gg |
|--------------|--|------------------------------|

Obiettivo n.5

DIPENDENTI COINVOLTI GUASTINI

| | | |
|-------------------------|---|----------------------|
| Aggiornamenti normativi | Redazione del piano dei flussi di cassa | Nei termini di legge |
|-------------------------|---|----------------------|

Obiettivo n.6

DIPENDENTI COINVOLTI

GUASTINI-

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|--|---|--|
| Amministrazione trasparente - monitoraggio | <p>pubblicazioni obbligatorie inerenti al personale:</p> <p>pubblicazione contratto decentrato</p> <p>relazione della performance obiettivi di performance</p> <p>Bilanci- pareri revisori- richieste corte dei conti</p> | Nei termini previsti dalla tabella della trasparenza |

Obiettivo n.7

DIPENDENTI COINVOLTI

GUASTINI - SANTORO

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|
|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|

| | | |
|--------------------|--|--|
| Formazione diffusa | Redazione piano della formazione Monitoraggi Attuazione piano della formazione 40 ore a dipendente | Entro il 15.04.2025 trimestrali |
|--------------------|--|--|

Obiettivo n.8

DIPENDENTI COINVOLTI

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|------------------------------|------------------------------------|--|
| Impianti sportivi | affidamento | Messa a disposizione impianti entro giugno |

Obiettivo n. 9

GUASTINI

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|------------------------------|---|--------------------------------------|
| Pnrr digitale | Affidamento gestione rendicontazione nel rispetto della normativa | Nel pieno rispetto delle tempistiche |

Obiettivo n.10

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|------------------------------|---|------------------------------------|
| Ricerca risorse | Acquisizione risorse per realizzazione opere pubbliche /eventi / iniziative | Partecipazione ad almeno due bandi |

ANNO 2026/2027

Obiettivo n. 1

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|
|------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|

| | | |
|---|---|---|
| Garantire il regolare funzionamento degli uffici a mantenimento livello servizi esistenti | SERVIZIO SEGRETERIA: n. atti protocollati n. delibere n. determine n. decreti n. pubblicazioni n. statistiche n. contratti n. accesso agli atti | % della media del triennio precedente |
| | SERVIZIO PERSONALE richieste permessi registrati /su permessi richiesti n. richieste ferie registrate/su ferie richieste n. contratti decentrati gestiti | 100% |
| | SERVIZIO DEMOGRAFICO n. variazioni anagrafiche n. atti di stato civile n. pratiche emigratorie n. pratiche immigratorie n. pratiche irreperibilità n. carte identità rilasciate n. DAT ricevute n. dichiarazioni sostitutive ricevute n. autorizzazioni trasporto salme n. autorizzazione seppellimento n. autorizzazione alla cremazione | 80% della media del triennio precedente |
| | SERVIZI CIMITERIALI n. richieste concessioni cimiteriali evase /su richieste pervenute | 100% |
| | SERVIZIO FINANZIARIO n. fatture registrate n. mandati/reversali n. visti di spesa n. variazioni di bilancio n. variazioni di peg n. determine | 80% triennio precedente |
| | SERVIZIO POLIZIA n. telecamere gestite / su telecamere installate | 100% |
| | | |

Obiettivo n. 2

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|---|--|--|
| Programmazione integrata dell'attività comunale | aggiornamento Piao 2023/2025 con connessi Redazione obiettivi di performance e aggiornamento implementazione piano anticorruzione Aggiornamento piano di fabbisogno del personale Aggiornamento anticorruzione Aggiornamento Piano delle azioni positive | Nei termini di legge Pubblicazione su sito e invio alla Funzione pubblica nei termini |

Obiettivo 3

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|-----------------------|--|---|
| PRIVACY | Aggiornamento della propria sezione del registro dei trattamenti | 100% del registro adeguato con riguardo agli adempimenti del settore entro 31.12. |

Obiettivo n. 4

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|--|---|--|
| Amministrazione trasparente . monitoraggio | pubblicazioni obbligatorie inerenti il personale : pubblicazione contratto decentrato relazione della performance obiettivi di performance bilanci- pareri revisore conto corte dei conti | Nei termini previsti dalla tabella della trasparenza |

Obiettivo n.5

| | | |
|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|-----------------------|-----------------------------|---------------------------|

| | | |
|---|--|--|
| Elezioni amministrative 2026 Elezioni politiche 2027 | Gestione operazioni elettorali Turnazione Predisposizione documentazione per presentazione liste elezioni comunali | Secondo i termini di legge per le consultazioni elettorali |
|---|--|--|

Obiettivo n. 6

| | | |
|--------------|---|------------------------------|
| D.L. 13/2023 | D.L. 13/23 Emissione atti di liquidazione del proprio settore per garantire il rispetto dell'indicatore della tempestività pagamenti. emissione mandati nei termini | Indicatore inferiore a 30 gg |
|--------------|---|------------------------------|

Obiettivo n.7

| | | |
|-------------------------|---|----------------------|
| Aggiornamenti normativi | Redazione del piano dei flussi di cassa | Nei termini di legge |
|-------------------------|---|----------------------|

Obiettivo n.8

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|-----------------------|--|--|
| Formazione diffusa | Redazione piano della formazione Monitoraggi Attuazione piano della formazione 40 ore a dipendente | Entro il 15.04.2025 trimestrali |

Obiettivo n.9

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|-----------------------|---|------------------------------------|
| Ricerca risorse | Acquisizione risorse per realizzazione opere pubbliche /eventi / iniziative | Partecipazione ad almeno due bandi |

COMUNE DI CASTIGLIONE TINELLA
Provincia di Cuneo

**PIANO PER L'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI STABILITI NEL
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2025-2027,**

COSTITUENTE PIANO DELLA PERFORMANCE

OBIETTIVI GESTIONALI E DI PERFORMANCE

AREA TECNICA

RESPONSABILE ARIONE BRUNO

ai sensi dell'art.1 comma art. dell'articolo 53 della legge 388/2000

ANNO 2025

Obiettivo n. 1

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|---|--|---|
| Garantire il regolare funzionamento degli uffici a mantenimento livello servizi esistenti | ufficio lavori pubblici n. progetti approvati n. gare gestite n. contabilità lavori concluse n. richieste di contributo inoltrate | 80% della media del triennio precedente |
| ----- Contenimento contenzioso | ----- n. ricorsi su gare gestite | ----- massimo 5% |

Obiettivo n. 2

| Descrizione dell'obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|---|--|---|
| Garantire il regolare funzionamento degli uffici a mantenimento livello servizi esistenti | SERVIZIO MANUTENTIVO km strade gestiti mq aree verdi gestite n. punti luce gestiti ordinarie strade (chiusura buche) SERVIZIO URBANISTICA EDILIZIA N. edifici comunali gestiti n. permessi di costruire rilasciati su numero permessi di costruire richiesti n. certificati destinazione urbanistica rilasciati su numero certificati richiesti n. certificati idoneità abitativa rilasciati su certificazioni richieste n. svincolo idrogeologico rilasciati su richiesti | 80% della media del triennio precedente |

| | | |
|--|---|--|
| | SERVIZIO SUAP n. pratiche SUAP gestite / su partiche pervenute. n. autocertificazioni controllate/ n. . pratiche SUAP gestite | |
|--|---|--|

Obiettivo n.4

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|-----------------------|---|------------------------------|
| D.L. 13/2023 | D.L. 13/23 Emissione atti di liquidazione del proprio settore per garantire il rispetto dell'indicatore della tempestività pagamenti. | Indicatore inferiore a 30 gg |

Obiettivo n.5

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|-----------------------|-----------------------------------|---------------------------|
| Formazione diffusa | Attuazione piano della formazione | Entro il 31.12. |

Obiettivo n.6

Dipendenti coinvolti ARIONE ROBERTO

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|---------------------------------|--|--|
| Sicurezza stradale - Patrimonio | Censimento Segnaletica stradale mancante o danneggiata Revisione automezzi Revisione estintori | Report entro il 30 giugno Monitoraggio scadenze |

Obiettivo n.7

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|-------------------------------|--|--|
| Amministrazione trasparente - | Alimentazione banca dati amministrazione trasparente relativamente agli atti urbanistici lavori pubblici | Nei termini previsti dalla tabella della trasparenza |

ANNO 2026/2027

Obiettivo n. 01

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|---|---|---|
| Garantire il regolare funzionamento degli uffici a mantenimento livello servizi esistenti | ufficio lavori pubblici n. progetti approvati n. gare gestite n. contabilità lavori concluse n. richieste di contributo inoltrate | 80% della media del triennio precedente |
| ----- Contenimento contenzioso | ----- n. ricorsi su gare gestite | ----- massimo 5% |

Obiettivo n. 2

| Descrizione dell'obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|---|--|---|
| Garantire il regolare funzionamento degli uffici a mantenimento livello servizi esistenti | SERVIZIO MANUTENTIVO | 80% della media del triennio precedente |
| | km strade gestiti mq aree verdi gestite n. punti luce gestiti ordinaria strade (chiusura buche) N. edifici comunali gestiti | 90% |
| | n. interventi su aree ecologiche effettuati/ su n. interventi segnalati | 100% |
| | contenitori RSU distribuiti su richieste pervenute | |
| | SERVIZIO EDILIZIA - URBANISTICA | |
| | n. permessi di costruire rilasciati su numero permessi di costruire richiesti | |

| | | |
|--|--|--|
| | n. certificati destinazione urbanistica rilasciati su numero certificati richiesti n. certificati idoneità abitativa rilasciati su certificazioni richieste n. svincolo idrogeologico rilasciati su richiesti SERVIZIO SUAP n. pratiche SUAP gestite / su partiche pervenute. N.autocertificazioni controllate /su partiche suap pervenute | |
|--|--|--|

Obiettivo n. 3

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|---------------------------|--|------------------------------|
| Sicurezza immobili | Pianificazione interventi di manutenzione del patrimonio immobiliare | Report semestrale |
| Sicurezza edifici | Controllo estintori-defibrillatori | Monitoraggio scadenze |

Obiettivo n.4

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|-----------------------|---|------------------------------|
| D.L. 13/2023 | D.L. 13/23 Emissione atti di liquidazione del proprio settore per garantire il rispetto dell'indicatore della tempestività pagamenti. | Indicatore inferiore a 30 gg |

Obiettivo n.5

DIPENDENTI COINVOLTI

| Descrizione Obiettivo | Indicatore di conseguimento | Valore programmato target |
|------------------------------|--|--------------------------------------|
| Formazione diffusa | Attuazione piano della formazione | Entro il 31.12. |

**PIANO PER L'ATTUAZIONE DEI PROGRAMMI STABILITI NEL
DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2025-2027,
COSTITUENTE PIANO DELLA PERFORMANCE**

OBIETTIVI GESTIONALI E DI PERFORMANCE TRASVERSALE

RESPONSABILI

Responsabili di servizio e incaricati di EQ

DIPENDENTI COINVOLTI

tutti

ANNO 2025

MONITORAGGIO DELL'ORGANICO

Il personale in servizio al 31/12/2024, oltre al segretario comunale gestito in convenzione, è di n. 2 unità così suddivisi:

Personale del Comune di CASTOIGLIONE TINELLA al 31.12.2024 a tempo indeterminato

| Genere | FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE | ISTRUTTORI | OPERTAORI ESPERTI | Totale |
|---------------|--|-------------------|------------------------------|---------------|
| Donne | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Uomini | 0 | 1 | 1 | 2 |
| Totale | 1 | 2 | 1 | 3 |

Si dà atto pertanto che non occorre favorire il riequilibrio della presenza femminile ai sensi dell'art. 8 comma 1 del D.lgs 198/2006 al momento infatti non sussistono significative condizioni di divario e, pertanto, le azioni del piano saranno soprattutto volte a garantire il permanere di uguali opportunità alle lavoratrici donne ed ai lavoratori uomini, a valorizzare le competenze di entrambi i generi mediante l'introduzione di iniziative di miglioramento organizzativo e percorsi di formazione professionale distinti in base alle competenze di ognuno.

Per quanto attiene, invece, la presenza femminile negli organi elettivi comunali si registra la prevalenza del genere maschile rispetto al femminile avendo in Consiglio Comunale n. 3 consiglieri donne a fronte di 7 uomini .

Azioni – obiettivi:

| | |
|--------------------|---|
| n. azione e titolo | n.1 - Conciliazione tra vita lavorativa e privata- BENESSERE ORGANIZZATIVO |
| Destinatari | Lavoratrici e lavoratori |
| Obiettivo | <p>miglioramento del benessere organizzativo, da intendersi in un’accezione sempre più ampia comprensiva sia di azioni volte al miglioramento degli ambienti e dei contesti di lavoro, sia di iniziative volte alla valorizzazione di tutto il personale, sia ancora di interventi per implementare e favorire gli istituti di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;</p> <p>Favorire la conciliazione fra la vita privata e quella professionale ponendo al centro l’attenzione alla persona e contemperando le esigenze di organizzazione con quelle dei lavoratori</p> |
| Descrizione | Disponibilità a sperimentare tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tenga conto delle esigenze personali e di servizio. Si prevede inoltre una flessibilità di entrata e uscita e la realizzazione dello smart working. |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all’interno dell’ente |

| | |
|--------------------|--|
| n. azione e titolo | n.2 – Promozione della cultura del genere |
| Destinatari | Lavoratrici e lavoratori |
| Obiettivo | Sensibilizzare i lavoratori/trici sul tema delle pari opportunità partendo dal principio che le diversità tra uomo e donna rappresentano un fattore di qualità e di miglioramento per la struttura |

| | |
|------------------|--|
| Descrizione | Utilizzo di un linguaggio di genere che privilegi l'utilizzo di vocaboli privi di connotazioni riferite ad un solo genere quando si debba far riferimento a collettività miste. Pubblicazione e diffusione del Piano |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente |

| | |
|--------------------|---|
| n. azione e titolo | n.3 - Rimozione degli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro |
| Destinatari | Lavoratrici e lavoratori |
| Obiettivo | rispetto dell'effettiva parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle condizioni di lavoro e nella progressione in carriera; |
| Descrizione | Riservare alle donne salva motivata impossibilità almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso e delle selezioni. Esame attento dei bandi di selezione pubblica di personale al fine di prevenire un eventuale impatto discriminatorio degli atti dell'amministrazione. Assicurare anche la presenza di entrambi i generi negli organismi collegiali |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente |

| | |
|--------------------|---|
| n. azione e titolo | n.4 - Formazione |
| Destinatari | Lavoratrici e lavoratori |
| Obiettivo | Promuovere le pari opportunità in materia di formazione di aggiornamento e di qualificazione professionale |
| Descrizione | Garantire la partecipazione a corsi di formazione qualificati di tutto il personale adottando ove possibile modalità organizzative atte a favorire la partecipazione delle lavoratrici (corsi di mezza giornata). Favorire il reinserimento del personale che rientra da congedi parentali, maternità o da assenze prolungate tramite la predisposizione di apposite iniziative formative. Garantire una formazione in the job ai nuovi assunti |

| | |
|------------------|---|
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente |
|------------------|---|

| | |
|--------------------|--|
| n. azione e titolo | n.5 – Dignità della persona e valorizzazione del lavoro della stessa |
| Destinatari | Lavoratrici e lavoratori |
| Obiettivo | Promozione di azioni positive volte alla difesa dell'integrità, della dignità della persona e del benessere fisico e psichico. Assicurare l'assenza di qualunque forma di violenza morale e psicologica e di discriminazione relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua |
| Descrizione | Divulgazione del Codice Disciplinare del personale degli EE.LL. per far conoscere la sanzionabilità dei comportamenti o molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona ed il corrispondente dovere per tutto il personale di mantenere una condotta informata a principi di correttezza, che assicurino pari dignità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro |
| Tipologia azione | Rivolta prevalentemente all'interno dell'ente |