



COMUNE DI BRUINO

Città Metropolitana di Torino

Performance 2025 Relazione finale

Anno di riferimento: 2025

1. Presentazione

1.1 Introduzione

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, la Relazione sulla Performance è il documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La Relazione sulla Performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Con il presente documento il Comune di Bruino individua quindi:

- gli indirizzi e gli obiettivi strategici che hanno guidato la sua azione nell'anno 2025;
- gli obiettivi operativi assegnati ai servizi comunali nel 2025;
- la misurazione e la valutazione della performance ottenuta nel 2025.

Il Piano della Performance, incluso nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), e la relazione a consuntivo della performance si fondano sugli indirizzi strategici (Consiglio e Giunta) pluriennali, gli obiettivi annuali e i sistemi di misurazione e valutazione della performance:

- Bilancio annuale e pluriennale;
- Documento Unico di Programmazione;
- Sistema generale di valutazione del personale.

Il sistema di gestione della performance ha visto la partecipazione dei seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo, che ha fissato le priorità politiche;
- titolari di incarico di Elevata Qualificazione e dipendenti, che hanno attuato le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- organismo indipendente di valutazione, che ha verificato lo stato di attuazione degli obiettivi.

La presente Relazione, redatta in forma sintetica come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. 150/2009, deve essere approvata dalla Giunta Comunale e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali.

1.2 Dichiarazione di affidabilità dei dati

Tutti i dati qui contenuti derivano dai documenti pubblici del Comune indicati nell'elenco precedente. Tali documenti sono stati elaborati e pubblicati nel rispetto della vigente normativa in materia di certezza, chiarezza e precisione dei dati. L'Amministrazione attesta la veridicità e la correttezza delle informazioni contenute nel presente documento, assumendosi la responsabilità dei dati riportati.

1.3 Processo seguito per la predisposizione del Piano

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Settori sono stati individuati nei seguenti strumenti di programmazione:

- linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale con un orizzonte temporale di cinque anni;
- Documento Unico di Programmazione approvato annualmente quale allegato al Bilancio di Previsione, con un programma temporale di tre anni;

- Piano Esecutivo di Gestione, approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate alle diverse aree di attività;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), approvato annualmente dalla Giunta Comunale, che contiene gli obiettivi e le risorse assegnate alle diverse aree di attività.

Con Deliberazione n. 78 del 19/12/2024 il Consiglio Comunale ha approvato la nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027 e con Deliberazione n. 78 del 19/12/2024 ha approvato il Bilancio di Previsione 2025/2027.

Con deliberazione n. 123 del 19/12/2024 la Giunta Comunale ha individuato gli interventi di Bilancio la cui gestione è affidata a ciascun Responsabile e i relativi obiettivi.

La data del 31 dicembre 2025 è stata individuata quale termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali. Nei mesi successivi l'Amministrazione ha elaborato la presente Relazione sulla performance.

1.4 Principio di miglioramento continuo

Il Comune di Bruino persegue il fine di migliorare continuamente e progressivamente affinare il sistema di raccolta e comunicazione dei dati di performance. In coerenza con le migliori pratiche adottate da amministrazioni locali di analoghe dimensioni, l'Ente ha introdotto nel ciclo 2025 un'attenzione strutturata agli indicatori di *outcome*, ovvero alla misurazione degli effetti concreti dei servizi erogati sulla qualità della vita dei cittadini, in aggiunta ai tradizionali indicatori di *output*. Tale impostazione si ispira alle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica e all'approccio orientato alla creazione di valore pubblico.

2. Identità

2.1 L'ente Comune di Bruino

Il Comune di Bruino è un Ente locale dotato di rappresentatività generale, secondo i principi della Costituzione Italiana e nel rispetto delle leggi dello Stato. Assicura l'autogoverno della comunità che vive nel territorio comunale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo e il pluralismo civile, sociale, politico, economico, educativo, culturale e informativo. Cura e tutela il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Bruino vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza. Sul sito web istituzionale dell'Ente gli interessati possono approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune.

La situazione del personale dipendente in servizio al 31 dicembre 2025 era la seguente:

| PROFILO PROFESSIONALE | AREA CONTRATTUALE | Posti coperti al 31/12/2025 |
|----------------------------|---|-----------------------------|
| Funzionario Amministrativo | Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D) | 3 |
| Funzionario Contabile | Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D) | 2 |
| Direttore di Biblioteca | Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D) | 1 |
| Funzionario Tecnico | Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D) | 5 |

| | | |
|-------------------------------------|---|--|
| Comandante di P.L. | Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D) | 1 |
| Specialista di Vigilanza | Area dei Funzionari e dell'E.Q. (ex cat. D) | 1 |
| Istruttore Amministrativo Contabile | Area degli Istruttori (ex cat. C) | 13 |
| Istruttore Informatico | Area degli Istruttori (ex cat. C) | 1 |
| Istruttore Tecnico | Area degli Istruttori (ex cat. C) | 2 |
| Agente di P.L. | Area degli Istruttori (ex cat. C) | 5 |
| Collaboratore amministrativo | Area degli Operatori Esperti (ex cat. B) | 3 <i>(di cui n. 2 part-time all'88,89%)</i> |
| Collaboratore Tecnico Manutentivo | Area degli Operatori Esperti (ex cat. B) | 4 |
| TOTALE | | 41 |

Nel corso dell'anno 2025 si sono verificate complessivamente n. 3 cessazioni (di cui n. 2 per pensionamento e n. 1 mobilità in uscita) e n. 7 assunzioni (mediante concorso), oltre a n. 1 cessazione per vincita concorso presso altro ente e rientrato in corso d'anno mediante conservazione del posto.

2.2 Il Comune in cifre

Gli abitanti del Comune di Bruino erano 8.392 al 31/12/2024 e 8.376 al 31/12/2025. Il dato demografico conferma il trend degli ultimi anni e costituisce un elemento di riferimento per la calibrazione dei servizi erogati ai cittadini.

2.3 Cosa facciamo: Albero della performance

La ragion d'essere generale descritta nel paragrafo 2.1 si articola nei seguenti aspetti, che costituiscono l'impianto dell'Albero della performance:

- Servizi rivolti ai cittadini, alla collettività, al territorio e all'ambiente:
 - Controllo e sviluppo del territorio e dell'ambiente
 - Gestione dei servizi demografici
 - Sviluppo e tutela della cultura e dell'educazione
 - Sviluppo e tutela della società e della salute
 - Controllo e sviluppo della sicurezza
 - Relazioni con il pubblico
- Servizi interni di supporto ai precedenti:
 - Affari generali
 - Servizi finanziari
 - Risorse umane
 - Sistemi informativi
 - Politiche del lavoro

Ogni ramo dell'albero della performance può essere misurato da uno o più indicatori che diano informazioni su come si sta operando per il raggiungimento di obiettivi apprezzabili per i cittadini, volti al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

È interessante e fondamentale confrontare tali indicatori con quelli di Comuni analoghi (*benchmarking*), per potere individuare aree di forza e di debolezza e per impostare progetti di miglioramento. Per questa ragione, il presente Piano rinvia agli indicatori elaborati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per quanto adottabili.

3. Obiettivi strategici

L'Amministrazione considera il programma elettorale un vero e proprio impegno assunto con i cittadini di Bruino. Pertanto, traduce tale programma in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria esposizione puntuale nel DUP, reperibile sul sito del Comune alla Sezione Amministrazione Trasparente / Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo 2025.

Il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 19/12/2024. Le successive variazioni adottate con deliberazione della Giunta Comunale sono reperibili nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale.

Ogni responsabile di servizio concorre al perseguimento di uno o più obiettivi strategici, in coerenza con le priorità dell'Amministrazione e con i fabbisogni della comunità locale. Per l'anno 2025, le principali direttrici strategiche dell'Ente hanno confermato e rafforzato l'attenzione verso:

- il consolidamento dei servizi alla persona e il potenziamento dell'inclusione sociale;
- la transizione digitale dei procedimenti amministrativi, in attuazione del Piano Triennale per l'Informatica nella PA;
- la sostenibilità ambientale e la cura del territorio urbano;
- la qualità e la tempestività nei rapporti con i cittadini, anche attraverso la semplificazione dei procedimenti;
- la valorizzazione delle risorse umane e il benessere organizzativo del personale.

4. Dagli obiettivi strategici agli obiettivi operativi

Ogni programma individuato è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, tra cui quelli legati alla performance, individuati in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, dal momento in cui saranno resi disponibili;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento ad enti di analoghe dimensioni (*benchmarking*);
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Nel corso del 2025, conformemente all'impostazione adottata negli anni precedenti e in linea con le indicazioni del Dipartimento della Funzione Pubblica, gli obiettivi operativi sono stati monitorati mediante verifiche intermedie. Il monitoraggio è stato effettuato nel mese di novembre 2025, ai fini di una valutazione aggiornata del grado di conseguimento.

Gli obiettivi risultano dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, contenente il Piano della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 27/02/2025.

5. Le azioni di miglioramento del Ciclo di gestione delle performance

È obiettivo dell'Amministrazione, del Segretario Comunale e dei Responsabili di Settore quello di lavorare in sinergia con l'Organismo Indipendente di Valutazione per applicare il principio di miglioramento continuo del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso il Comune.

Nel corso del 2025, le principali azioni di miglioramento intraprese hanno riguardato:

- il perfezionamento della correlazione tra obiettivi strategici, operativi e indicatori, con una maggiore attenzione alla misurabilità degli esiti (*outcome*) rispetto ai soli prodotti (*output*);
- l'adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 30/11/2025 per recepire le evoluzioni normative e le indicazioni dell'OIV, in applicazione dal 2026;
- il rafforzamento del processo di coinvolgimento dei responsabili nella definizione degli obiettivi, in un'ottica di maggiore condivisione e responsabilizzazione diffusa;
- la valorizzazione degli indicatori comuni definiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica, al fine di garantire comparabilità con altri enti locali di analoghe dimensioni.

6. Il cittadino come risorsa

Come previsto dall'art. 118 della Costituzione e dallo Statuto comunale, il Comune di Bruino favorisce il ruolo di sussidiarietà del cittadino singolo o associato per lo svolgimento di attività di interesse generale.

Volontariato, associazionismo e privato sociale hanno un ruolo importante sul versante delle politiche integrate (pubblico-privato) che permettono di realizzare importanti risultati in ordine a molteplici settori di interesse pubblico. Nel 2025 l'Amministrazione ha proseguito nel consolidamento delle collaborazioni con le realtà del terzo settore attive sul territorio, promuovendo la coprogettazione e forme strutturate di partecipazione civica.

In particolare, l'attenzione alla soddisfazione degli utenti è stata perseguita attraverso:

- la rilevazione del gradimento dei servizi erogati, con forme di *customer satisfaction* orientate al miglioramento continuo;
- l'aggiornamento del sito istituzionale e il potenziamento dei canali digitali di comunicazione con i cittadini;
- il mantenimento di orari di accesso agli sportelli adeguati alle esigenze della comunità.

7. Trasparenza e comunicazione del Ciclo di gestione delle performance

La presente Relazione viene comunicata tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli *stakeholder* del Comune, principalmente attraverso il sito comunale nella sezione "Amministrazione Trasparente", ma anche con tutti gli altri canali e le iniziative che le risorse economiche e organizzative del Comune permettono.

In aggiunta a quanto previsto dalla normativa, è compito assegnato ad ogni Responsabile di Settore quello di informare i propri collaboratori in merito alla presente Relazione, rendendosi disponibili a

soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorarne la comprensione, oltre che facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

Il Comune di Bruino adempie agli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. 33/2013 in materia di trasparenza e, in tale ambito, pubblica la presente Relazione nella sezione “Amministrazione Trasparente / Performance” del sito istituzionale entro i termini di legge.

8. Adempimenti propedeutici alla liquidazione del premio di produttività

Ai fini dell’accesso agli strumenti premiali e della conseguente liquidazione del premio di produttività al personale dipendente, l’Amministrazione ha provveduto al completamento degli adempimenti previsti dalla normativa vigente, come di seguito documentato. La presente sezione attesta, in modo sistematico, il rispetto delle condizioni necessarie all’avvio del processo di valutazione e all’erogazione delle somme destinate alla produttività, una volta intervenuta l’approvazione della presente Relazione da parte della Giunta Comunale e la relativa validazione da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione.

8.1 Tematica programmazione

| Oggetto del controllo | Soggetto coinvolto | Scadenza | Esito |
|---|--------------------|-----------|--|
| Piano delle Performance 2025 – PIAO 2025/2027 | Giunta Comunale | 30.3.2025 | ✓ Osservato – G.C. n. 21 del 27/02/2025 |
| Relazione sulle Performance 2025 | Giunta Comunale | 30.6.2025 | ✓ Approvata con il presente atto – in corso di validazione OIV |

8.2 Tematica personale

| Oggetto del controllo | Soggetto coinvolto | Scadenza | Esito |
|--|---------------------------------|----------------|--|
| Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) | G.C. + OIV | Annuale | ✓ SMVP aggiornato – G.C. n. 115 del 30/11/2025 |
| Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate – invio a OIV | Responsabile Servizio Personale | 31.1.2026 | ✓ Osservato |
| Procedimenti disciplinari – Codice di Comportamento | UPD/Responsabili di Servizio | Senza scadenza | ✓ Assenti |
| Codice di comportamento vigente | Responsabile Servizio Personale | Annuale | ✓ In vigore – delibera G.C. in essere |
| Relazione annuale CUG – Pari Opportunità – invio a Dip. FP e OIV | CUG | 30.3.2025 | ✓ Osservato |

| | | | |
|--|---------------------------------|----------------|-------------|
| Prospetto informativo disabili anno 2025 – invio telematico | Responsabile Servizio Personale | 31.1.2025 | ✓ Osservato |
| Comunicazione alle associazioni sindacali e RSU dei dati relativi ai permessi sindacali 2025 | Responsabile Servizio Personale | 31.1.2025 | ✓ Osservato |
| Violazione obblighi di trasparenza e di informazione nei rapporti di lavoro | Responsabile Servizio Personale | Senza scadenza | ✓ Assenti |

8.3 Tematica finanziaria

| Oggetto del controllo | Soggetto coinvolto | Scadenza | Esito |
|--|----------------------------|-----------------------------|--|
| Indicatore trimestrale tempestività pagamenti – tutti e quattro i trimestri 2025 | Responsabile finanziario | Trimestrale | ✓ Pubblicati tutti e quattro i trimestri |
| Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti 2025 | Responsabile finanziario | 31.1.2026 | ✓ Pubblicato |
| Dati sui pagamenti – tutti e quattro i trimestri 2025 | Responsabile finanziario | Trimestrale | ✓ Pubblicati tutti e quattro i trimestri |
| Ammontare complessivo dei debiti – stock debiti commerciali da PCC | Servizio Finanziario | 31.1.2026 | ✓ Pubblicato |
| Rispetto del tetto di spesa del personale | Responsabile del Personale | 31.1.2026 | ✓ Rispettato |
| Rispetto del pareggio di bilancio | Responsabile finanziario | Documentazione propedeutica | ✓ Rispettato |

8.4 Tematica lotta alla corruzione e trasparenza

| Oggetto del controllo | Soggetto coinvolto | Scadenza | Esito |
|---|--------------------|----------------|--|
| PIAO 2025/2027 – sezione 2.3 Piano anticorruzione | RPC | 30.3.2025 | ✓ Osservato – G.C. n. 21 del 27/02/2025 |
| Disfunzioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza comunicate all'OIV | RPC | Senza scadenza | ✓ Assenti |
| Relazione annuale del RPC – invio a organi di indirizzo politico e OIV | RPC | 31.1.2026 | ✓ Relazione RPC 2025 pubblicata in AT e comunicata all'OIV |

| | | | |
|---|-------------------------|------------|--|
| Rispetto generale obblighi di pubblicazione – attestazione al 31.05.2025 | RPC/Responsabili pubbl. | 31.5.2025 | ✓ Osservato |
| Monitoraggio obblighi di pubblicazione al 30.11.2025 | RPC/Responsabili pubbl. | 30.11.2025 | ✓ Osservato |
| Utilizzo schemi obbligatori di pubblicazione in AT (ANAC delibera 495/2024) | RPC/Responsabili pubbl. | 13.11.2025 | ✓ Utilizzati: art. 4-bis, art. 13, art. 31 |
| Censimento auto di servizio al 31.12.2025 | Servizio competente | 21.2.2026 | ✓ Osservato e pubblicato in AT |

8.5 Tematica controlli interni e Codice Amministrazione Digitale

| Oggetto del controllo | Soggetto coinvolto | Scadenza | Esito |
|--|--------------------------|----------------|---------------------------|
| Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2025 | Segretario Comunale | Senza scadenza | ✓ Osservato |
| Osservanza generale del Codice Amministrazione Digitale (CAD) | Responsabili di servizio | 31.1.2026 | ✓ Osservato |
| Aggiornamento IPA | Responsabili di servizio | 31.1.2026 | ✓ Osservato |
| Integrazione SPID e CIE come sistema di identificazione per servizi digitali | RTD | Senza scadenza | ✓ Sì |
| Integrazione pagoPA nei sistemi di incasso | RTD | Senza scadenza | ✓ Sì |
| Attuazione progetti di trasformazione digitale – App IO | RTD | Senza scadenza | ✓ Sì |
| Istanze e dichiarazioni per via telematica (art. 65 CAD) | RTD | Senza scadenza | ✓ Attivato |
| Aggiornamento trimestrale monitoraggio BDAP/MOP – anno 2025 | Responsabile LLPP | Trimestrale | ✓ Aggiornato e pubblicato |

8.6 Contratto decentrato integrativo

| Oggetto del controllo | Soggetto coinvolto | Scadenza | Esito |
|---|----------------------------|---------------------------------|--------------|
| Pubblicazione CCDI 2025 in banca dati ARAN (contrattintegrativipa.it) | Responsabile del Personale | Entro 5 gg dalla sottoscrizione | ✓ Pubblicato |

| | | | |
|---|----------------------------|---------------------------------|--------------|
| Publicazione CCDI 2025 in AT / Personale / Contrattazione integrativa | Responsabile del Personale | Entro 5 gg dalla sottoscrizione | ✓ Pubblicato |
|---|----------------------------|---------------------------------|--------------|

8.7 Organi sovraordinati – comunicazioni, sanzioni e provvedimenti

| Oggetto del controllo | Soggetto coinvolto | Scadenza | Esito |
|---|---------------------|----------------|----------------|
| Comunicazioni per violazioni, sanzioni e/o provvedimenti di richiamo da ANAC, MEF, Corte dei Conti, Funzione Pubblica, AgID, ecc. | Segretario Comunale | Senza scadenza | ✓ Non presenti |

Il completamento di tutti gli adempimenti sopra elencati costituisce presupposto necessario, ai sensi della normativa vigente e del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall’Ente, per procedere alla liquidazione del premio di produttività al personale dipendente, subordinatamente all’approvazione della presente Relazione da parte della Giunta Comunale e alla sua validazione da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione.

9. Allegati tecnici

I dettagli della valutazione e le relazioni in merito ai risultati ottenuti nell’ambito delle competenze e obiettivi assegnati a ciascun responsabile sono conservati presso il Comune. Come richiesto dall’ANAC, qui di seguito si allega l’andamento sintetico delle valutazioni dei responsabili dei servizi e della performance dell’intero Ente.

COMUNE DI BRUINO – VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI E.Q. – 2025

Sistema di misurazione e valutazione della performance (punto 6), adattato al sistema di valutazione di cui al Regolamento per l’istituzione delle Elevate Qualificazioni ed il conferimento dei relativi incarichi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 21/03/2019 applicabile per l’anno 2025.

| | Performance organizzativa di settore (POS) | Performance individuale (PI) | Valutazione finale POEx30%+POSx50%+PIx20% |
|--|--|------------------------------|--|
| A | 75 | 25 | 64,9 |
| B | 75 | 17 | 63,3 |
| C | 74 | 16 | 62,6 |
| D | 75 | 23 | 64,5 |
| E | 75 | 23 | 64,5 |
| Performance organizzativa di ente (POE) media dei POS | | | 74,8 |

10. Note metodologiche e riferimenti normativi

La presente Relazione è redatta in conformità alle seguenti fonti normative e linee guida:

- D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (come modificato dal D.Lgs. 74/2017) – Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e della efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 – Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (conv. in L. 113/2021) – Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia, che ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- Linee guida per la Relazione annuale sulla performance del Dipartimento della Funzione Pubblica;
- Delibera ANAC n. 1134 del 2017 in materia di misurazione e valutazione della performance;
- Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Bruino.