



COMUNE DI SCALENGHE

Città Metropolitana di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, co. 1, lettera b) del Decreto Legislativo 150/2009, ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione di eventuali scostamenti registrati, indicandone le cause e le misure correttive che verranno adottate.

Indice

1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

1.1. Contesto esterno di riferimento

1.2. Amministrazione

1.3. Risultati raggiunti

1.4. Criticità e opportunità

2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

2.1. Albero delle performance

2.2. Obiettivi

3. Risorse, efficienza ed economicità

4. Pari opportunità e bilancio di genere

5. Processo di redazione della Relazione sulla performance

5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

La Relazione illustra il grado di applicazione dei criteri e dei principi utilizzati per l'organizzazione della struttura dei servizi e degli uffici e il grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici e di realizzazione dei progetti approvati dal Consiglio Comunale o definiti dagli organi pubblici.

La Relazione, altresì, dà 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.

1.1. Contesto esterno di riferimento

L'analisi del contesto esterno è fatta per individuare e valutare le variabili significative dell'ambiente in cui opera l'Ente.

Lo scioglimento dell'Unione dei Comuni di Airasca-Buriasco-Scalenghe avvenuta il 31/12/2020, ha comportato dal 1° gennaio 2021 il riassorbimento da parte dei singoli Comuni dei servizi delegati, precisamente:

- Polizia Locale;
- Tributi;
- Tecnico;
- Finanziario;
- Segreteria;
- Servizi demografici.

E' proseguita nell'anno 2024 la convenzione con il Comune di None (capo convenzione), Virle P.te, Castagnole P.te e Piobesi T.se per la gestione del servizio di Polizia Locale e Protezione Civile.

La situazione del Comune è la seguente:

Popolazione al 31.12.2024	3.212
Superficie in Km ²	31,75
Micronido affidato in gestione	0
Scuole dell'infanzia statale	1
Scuole primaria statale	1
Scuole secondaria I grado statale	1

Rispetto all'anno precedente si è verificato un aumento della popolazione di 5 unità.

1.2. Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2024	11
Di cui:	
- Ex D (Responsabili/posizione organizzativa – ora Funzionari con Incarichi di Elevata Qualificazione)	1
- Ex C (Istruttori/Agenti)	9
- Ex B (Operatori Esperti)	1
- Ex A (Operatori)	0

All'interno dell'area finanziaria è inserito n. 1 dipendente di altro Ente mediante scavalco di eccedenza - Ex D (Responsabili/posizione organizzativa – ora Funzionari con Incarichi di Elevata Qualificazione)

Entrate correnti accertamenti 2024	2.516.510,79
Spese correnti impegnate anno 2024	2.145.770,36
- Di cui per il personale dipendente	434.466,16

1.3. Risultati raggiunti

Esaminata la documentazione prodotta dai Responsabili di Area, si osserva che gli obiettivi assegnati ai medesimi sono stati positivamente raggiunti.

1.4. **Criticità ed opportunità**

Non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi preposti.

2. ***OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI***

2.1. **Albero delle performance**

La Giunta Comunale, in conseguenza dello scioglimento dell'Unione e del reintegro alle proprie dipendenze del personale con decorrenza 01/01/2021, con delibera n. 162 del 29/12/2020 ha proceduto, tra l'altro, alla ristrutturazione organizzativa dell'Ente.

Con la sopracitata delibera sono state individuate n. 4 Aree, come di seguito denominate:

Area 1 – comprendente i servizi di: Segreteria generale-Protocollo-Demografici-Stato Civile-Statistiche;

Area 2 – comprendente gli uffici Finanziari e Tributi;

Area 3 – comprendente i servizi di: Uffici tecnici: Edilizia Privata; Edilizia Pubblica, Ambiente, Urbanistica E SUAP, Manutenzione;

Area 4 – comprendente i servizi di Vigilanza, Protezione Civile ed Attività Economiche.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 165 del 19/12/2023 ha approvato il PEG per l'anno 2024 con assegnazione ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi, incaricati delle posizioni organizzative ora Funzionari di Elevata Qualificazione, delle risorse necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti con il D.U.P.S., approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 60 del 19/12/2023, e contenuti nel Piano Integrato di attività e Organizzazione 2024-2026 approvato con delibera della Giunta Comunale n. 5 del 11/01/2024 e modificato con delibera della Giunta Comunale n. 43 del 30/04/2024 al fine di poter meglio valutare l'attività svolta dagli stessi nonché riscontrare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati da questa Amministrazione.

Gli obiettivi, così come individuati, risultano conformi alle finalità di mandato che l'Amministrazione si è prefissata, nonché consentono di apportare un contributo significativo al miglioramento del grado di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

A seguito delle rendicontazioni presentate dai Responsabili di Servizio, si è valutato positivamente l'attività svolta constatando il totale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

2.2. **Obiettivi**

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, a seguito di consultazione con i Responsabili delle aree.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

I Responsabili – Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione - hanno presentato la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo.

FUNZIONARI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE – EX POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	%
Punti inferiori a 70	
Punti compresi tra 70 e 75	
Punti compresi tra 75,1 e 80	
Punti compresi tra 80,1 e 85	
Punti compresi tra 85,1 e 90	
Punti compresi tra 90,1 e 95	
Punti compresi tra 95,1 e 100	100%

I n. 2 responsabili – Funzionari incaricati di Elevata Qualificazione - presenti all'interno dell'Ente hanno raggiunto entrambi un punteggio nella fascia massima di valutazione secondo il sistema di valutazione dell'Ente, come da schede di valutazione individuali agli atti, pertanto l'indennità di risultato verrà corrisposta nella misura del 100%.

DIPENDENTI:

L'art. 16 del Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance stabilisce che alla valutazione delle performance individuali viene riconosciuto un peso del 30%, mentre al livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa un peso del 70%.

La somma data dalla valutazione delle performance individuali e da quella del livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, riparametrati, sarà il valore che verrà utilizzato per stilare la graduatoria, che sarà unica a livello comunale.

L'inserimento in graduatoria è comunque subordinato al raggiungimento della percentuale minima, pari al 70% del punteggio massimo attribuibile, (corrispondente a p. 105 in caso di attribuzione di obiettivi del gruppo, e p. 70 se afferente esclusivamente agli obiettivi individuali), raggiunto sommando i valori puri delle valutazioni.

Tutti i dipendenti hanno raggiunto e superato il punteggio minimo secondo il sistema di valutazione dell'Ente, come da schede di valutazione individuali agli atti, per l'inserimento in graduatoria che consente l'erogazione del premio individuale.

Il premio individuale risulterà dalla moltiplicazione del coefficiente, determinato suddividendo l'importo destinato alla produttività per la totalità dei punteggi riparametrati assegnati ai dipendenti inseriti in graduatoria, per il punteggio riparametrato conseguito dal singolo dipendente.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione – Piano risorse, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 165 del 19/12/2023.

3. *RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'*

Le informazioni riguardanti i dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione del C.C. n. 61 del 19/12/2023, di approvazione del Bilancio per l'esercizio finanziario 2024-2026 e n. 60 del 19/12/2023 di approvazione del DUPS 2024-2026, e dalla deliberazione del C.C. n. 7 del 29/04/2025, con la quale veniva approvato il rendiconto della gestione e la Relazione illustrativa dei dati consuntivi dell'esercizio finanziario 2024.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE

Questa Amministrazione si impegna a tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio e promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

5. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i Responsabili delle aree.

I Responsabili hanno presentato la relazione inerente gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

Esaminate e valutate le relazioni dei Responsabili si esprime il giudizio sul raggiungimento degli obiettivi, sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione e sul funzionamento complessivo del Piano della Performance.

5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il sistema di gestione della performance utilizza indicatori oggettivi ed affidabili e consente di aggiornare gli obiettivi in funzione degli eventuali cambiamenti nelle priorità dell'Amministrazione.

Scalenghe, lì 19 giugno 2025

IL SEGRETARIO GENERALE

Firmato digitalmente

Dott.ssa Laura Griotto