



COMUNE DI AIRASCA

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.

La situazione del Comune è la seguente:

Popolazione al 31.12.2024	3.674
Superficie in Km ²	15,70
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 2 unità.

1.2. Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2024	11
- di cui:	
- D (Responsabili Eq)	1
- D (Funzionari)	1
- C (Responsabili Eq in deroga)	1
- C (Istruttori/Agenti)	4
- B (Esecutori/collaboratori)	4
- A (Operatori)	0

Entrate correnti accertamenti 2024	2.711.516,70
Spese correnti impegnate anno 2024	2.381.096,31
- di cui per il personale dipendente	529.249,07

1.3. Risultati raggiunti

Dalla documentazione prodotta dai responsabili di area gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area risultano sostanzialmente raggiunti.

1.4. Criticità ed opportunità

Nell'anno 2024 il Comune ha visto una riduzione del personale dipendente, con conseguente necessaria redistribuzione dei carichi di lavoro e conseguenti difficoltà operative. Nelle more dei nuovi reclutamenti si è fatto ricorso all'impiego a tempo determinato di personale di altre amministrazioni.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1. Albero delle performance

La Giunta Comunale, in conseguenza dello scioglimento dell'Unione e il reintegro alle proprie dipendenze del personale con decorrenza 01/01/2021, con delibera n. 104 del 28/12/2020 ha proceduto, tra l'altro, alla ristrutturazione organizzativa dell'Ente.

Con la sopracitata delibera sono state individuate n. 5 Aree, come di seguito denominate:

Area 1 – comprendente i servizi di: Segreteria generale, Protocollo-Affissioni-URP-Albo Pretorio; Scuola e Sociale;

Area 2 – comprendente gli uffici finanziari e tributi

Area 3 – comprendente i servizi di: Uffici tecnici: edilizia privata; edilizia pubblica, Ambiente, Urbanistica e SUAP, e manutenzione.

Area 4 – comprendente i servizi di vigilanza, protezione civile ed attività economiche.

Area di Staff – comprendente i servizi di Segreteria degli organi istituzionali e del Segretario comunale.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 119 del 22.12.2023 e s.m.i. ha approvato il PEG per l'anno 2024 con assegnazione delle risorse ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti con il D.U.P., approvato con deliberazione C.C. n.59 del 22.12.2023, e contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 approvato con delibera della G.C. n. 5 del 18.01.2024, 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 agli obiettivi di mandato che questa Amministrazione si è prefissata, nonché consentono di apportare un contributo significativo al mantenimento del grado di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

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 di P.O. 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 da parte del Nucleo di Valutazione per l'anno 2024 e dei Responsabili dei Servizi.

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 Responsabili di EQ (Responsabile Area Tecnica, Responsabile dell'Area Finanziaria fino al 30.6.2024 dipendente dell'Ente, dal 1.7.2024 incaricato ai sensi del c. 557 della L. 311/2004, Responsabile dell'Area Vigilanza), hanno tutte conseguito una valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi raggiunti, sulla base delle schede di valutazione agli atti, cui corrisponde ai sensi del vigente sistema di valutazione dell'ente, nella misura piena.

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 sopra citato Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione n. 25 del 25.02.2025 e s.m.i.

3 *RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'*

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione del C.C. n. 60 del 22.12.2023, di approvazione del Bilancio per l'esercizio finanziario 2024-2026 e deliberazione C.C. n. 59 del 22.12.2023, di approvazione del DUP 2024-2026, e dalla deliberazione della C.C. n. 19 del 22.05.2025 con la quale veniva approvato il rendiconto della gestione, lo stato patrimoniale e la contabilità economica 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 al Nucleo di Valutazione, nella sua veste monocratica impersonata dal Segretario comunale, la relazione inerente agli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

Le relazioni dei Responsabili sono state sottoposte ad esame e valutazione da parte del Nucleo di valutazione nella sua veste monocratica impersonata dal Segretario comunale, il quale ha espresso il proprio giudizio in merito al 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.

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Laura Griotto

F.to Digitalmente