



Provincia di Cuneo

DELLA GIUNTA COMUNALE N. 35

Relazione sulla performance del personale dipendente anno 2024 - Approvazione.

Cognome e nome	Presenze
1. ARNOLFO Daniele Giorgio - Sindaco	Presente
2.CRAVERO Paolo - Vice Sindaco	Presente
3.KARDAS Magdalena - Assessore	Presente
Totale Presenti:	3
Totale Assenti:	0

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Oggetto: Relazione sulla performance del personale dipendente anno 2024 - Approvazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che l'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 (cd. "Brunetta"), e s.m.i., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla Legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;

Verificato che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) del summenzionato D. Lgs. n. 150/2009, la Relazione sulla Performance è validata dal Nucleo di Valutazione dell'ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del Decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dall'incentivo destinato a compensare la produttività individuale del personale non incaricato di Posizione Organizzativa ai sensi del vigente CCNL Funzioni locali 2019-2021

Richiamate:

- la D.G.C. n 80 del 2013 con la quale veniva approvato il Regolamento di gestione, misurazione e valutazione delle performance, comprensivo di schede di valutazione dei dipendenti e del Segretario Comunale sulla base degli elementi di performance ex D.lgs. 150/2009
- il PIAO 2024-2026- segnatamente sezione 2.2 Performance anno 2024

Esaminata la relazione sulla Performance dell'anno 2024 predisposta dal Segretario Generale in ottemperanza alle disposizioni soprarichiamate con la validazione del Nucleo di Valutazione ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 14, comma 4, lett. c), e comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 da cui si rileva un elevato grado di raggiungimento medio degli obiettivi assegnati ai responsabili delle Aree e al personale dipendente assegnato, , un costante impegno ed un ingente sforzo per lo svolgimento della complessa e molteplice attività ordinaria oltre al sovraccarico necessario per fronteggiare le imprevedibili urgenze e gli incalzanti cambiamenti normativi in ogni materia, allegata al presente provvedimento a formarne parte integrante e sostanziale (All.A);

Visto l'art. 48 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 circa la competenza della Giunta a deliberare in merito;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante, al contempo, ai sensi dell'art. 147 bis, 1° comma, del medesimo Decreto Legislativo, la regolarità e la correttezza dell'atto amministrativo proposto, rilasciato dal Segretario Comunale;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge,

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, qui integralmente richiamate e trasfuse, la “Relazione sulla performance anno 2024”, predisposta dal Segretario Generale e validata dal Nucleo di Valutazione, allegata al presente provvedimento del quale costituisce parte integrante e sostanziale.
2. Di disporre, ai sensi dell’art. 10, comma 8, lett. b) del D. Lgs. n. 33/2013, la pubblicazione sul sito web di questo Comune nella sezione “Amministrazione Trasparente” / sotto-sezione livello 1 “Performance” / sottosezione livello 2 “Relazione sulla Performance”.
3. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134 – 4° comma – del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, stante l’urgenza motivata dal rispetto dei termini previsti per legge

Del che si è redatto il presente verbale.

Il Presidente
F.to: ARNOLFO Daniele Giorgio

Il Segretario Comunale
F.to: BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

La presente deliberazione è stata comunicata in data 17/07/2025 (data pubblicazione) ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art.125 del D.Lgs.267/2000.

UFFICIO TECNICO

UFFICIO AMMINISTRATIVO

Regolarità Tecnica e correttezza atto proposto ☐ Regolarità Tecnica e correttezza atto proposto X

KARDAS Magdalena

F.to: BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

UFFICIO RAGIONERIA

UFFICIO PERSONALE

Regolarità Tecnica e correttezza atto proposto ☐ Regolarità Tecnica e correttezza atto proposto ☐

Regolarità Contabile

☐ BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

Copertura Finanziaria

☐

ARNOLFO Daniele Giorgio

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico, io sottoscritto Segretario comunale – su conforme dichiarazione del messo comunale – che una copia/estratto del presente verbale è stata pubblicata in data 17/07/2025 all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per quindici giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs 267/2000

Torre San Giorgio, 17/07/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA IL 05/06/2025

☐ Decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (3° comma, art. 134 D.Lgs. 267/2000);

☒ Immediatamente eseguibile (4° comma, art. 134 D.Lgs. 267/2000)

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to: BACCHETTA Dott. Carmelo Mario

RICORSI

Contro il presente provvedimento è possibile presentare ricorso:

- al T.A.R. Piemonte entro 60 giorni dalla pubblicazione
- al Presidente della Repubblica entro 120 dalla pubblicazione

Copia/estratto conforme all'originale per uso amministrativo

Torre San Giorgio, lì 17/07/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE
BACCHETTA Dott. Carmelo Mario



COMUNE DI TORRE SAN GIORGIO
Provincia di Cuneo

Relazione sulla Performance

Anno 2024

1. Premessa

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, c. 1 lettera b) del decreto 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Ente illustra i risultati ottenuti nell'anno precedente ed evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *"Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto"*.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali.

Il Piano globale degli Obiettivi e delle Performance è parte integrante del Ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del D.lgs. 150/2009 si articola nelle seguenti fasi :

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

A livello di ente, il Piano della performance deve riportare gli elementi sintetici di carattere generale riguardanti l'identità del Comune, gli obiettivi strategici e gli obiettivi gestionali;

Il Piano globale degli obiettivi e delle performance, è finalizzato :

- al miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto ai cittadini
- alla crescita delle competenze professionali attraverso l'erogazione di premi e responsabilità per i risultati perseguiti
- alle pari opportunità di diritti e doveri

- alla trasparenza dell'azione amministrativa e delle risorse impiegate assumendo come principio inderogabile il divieto della distribuzione di incentivi e premi al personale in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi

Il Comune di Torre San Giorgio rappresenta i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per Settore. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione.

Dagli stati finali prodotti dai Responsabili delle Aree si evince chiaramente che gli obiettivi contenuti nel Piano risultano raggiunti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche a ciascuno assegnate.

La struttura organizzativa dell'ente ha al suo vertice il Segretario generale e si articola in Aree

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2023, consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

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

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Torre San Giorgio 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 inoltre il patrimonio storico, artistico, culturale, linguistico, ecologico, paesaggistico, urbanistico e strutturale in cui gli abitanti di Savigliano vivono e lavorano. Promuove il miglioramento costante delle condizioni di vita della comunità in termini di salute, pace e sicurezza.

Chi volesse approfondire il ruolo, le finalità e i principi generali di funzionamento del Comune, può leggere lo Statuto comunale, disponibile sul sito all'indirizzo <http://www.comuneTorreSanGiorgio.it>

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

L'organizzazione amministrativa dell'Ente che risulta così strutturata:

- N. 3 Aree

Le Aree in cui è strutturato l'Ente

- Area Amministrativa -
- Area Economico - Finanziaria
- Area Vigilanza

I dipendenti totali alla data del 31.12.2024 sono 2, così suddivisi per categoria, posizione e profilo professionale:

- 1 Istruttore Area Amministrativa – Cat. C,
- 1 Istruttore amministrativo – contabile , Cat. C, pos. Economica C1

2. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo il sistema di valutazione, i criteri e la metodologia disciplinati con D.G.C. n 80 del 2013

2.1 Obiettivi strategici

L'Amministrazione considera il proprio programma elettorale un vero contratto con i cittadini di Torre San Giorgio. Pertanto fin dal proprio insediamento ha tradotto tale programma in una serie di linee strategiche che trovano di anno in anno la propria descrizione puntuale nel Documento Unico di Programmazione.

Ogni obiettivo strategico è stato collegato alle risorse disponibili e tradotto in una serie di obiettivi operativi, di cui sono responsabili i dirigenti competenti per funzione.

AREA	OBIETTIVI OPERATIVI 300 PUNTI	OBIETTIVI STRATEGICI 200	TOTALE
Amministrativa	280/300	180/200	460/500
Area Economico – Finanziaria	300/300	200/200	500/500
Area Vigilanza	100/300	100/200	200/500*
ENTE OBIETTIVI STRATEGICI			400/500
TOTALE PUNTEGGIO	680/900	480/600	1.560/2000

2.2 Media raggiungimento obiettivi per unità organizzativa

Più in dettaglio, la percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, e quindi di ciascuna unità organizzativa, è stata del 96 % come rappresentato nello schema riepilogativo delle Aree di seguito riportato:

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA	
Amministrativa -	94%
Economico - Finanziaria	98%
MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE	96%

Per quanto attiene alla Performance del PERSONALE DIPENDENTE

Infine, in ordine alla valutazione della performance dei dipendenti, la quale è stata misurata e valutata con riferimento al conseguimento degli obiettivi da parte di ciascun soggetto e alle competenze mostrate si delinea la seguente sintesi :

N. 3 AREE dell'Ente : 3 dipendenti

	Valutazione compresa tra 100 e 95	Valutazione compresa tra 94 e 90	Valutazione compresa tra 89 e 85	Valutazione compresa tra 84 e 80	Valutazione compresa tra 79 e 70	Valutazione inferiore a 70	Media valutazione
Area amministrativa-		1					
Area economico - finanziaria	1						
MEDIA	98%	94%					

3. CONSIDERAZIONI: RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un livello alto di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi in termini di efficienza ed economicità.

4. ESITO DELLA VALUTAZIONE

Il giorno 15.04.2025 si è riunito il Nucleo di Valutazione in forma monocratica composto :

- dott. Carmelo Mario Bacchetta, Segretario Generale, in forza di Decreto Sindacale n. 3/2024.

Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica ha proceduto all'accertamento degli esiti degli obiettivi assegnati ai diversi settori;

L'esito è stato positivo, facendo riscontrare un risultato pari all'96%% (media) di performance organizzativa. La capacità di raggiungimento di un alto standard di risultati è strettamente collegata con una consolidata prassi organizzativa di controllo delle procedure, con contestuale attenzione alla crescita professionale del personale, operata in primo luogo dalla componente manageriale dei Responsabili di Area - singolarmente e collettivamente.

Non si possono tacere gli elementi negativi che incidono sul benessere organizzativo del personale dipendente:

- l'aumento dei carichi di lavoro a fronte di una dotazione organica numericamente inferiore ad i rapporti tra popolazione residente/dipendenti in servizio ,

L'attività di valutazione del personale ha comunque dimostrato una forte capacità dei Responsabili di Area di rispondere in modo efficace alla programmazione predisposta dagli organi politici e di realizzare al meglio gli obiettivi assegnati. Per questo le valutazioni :

- per il personale dipendente la media si è attestata sul 96%

In conclusione suddetti dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

6. VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

In data 15 maggio 2025 si è riunito presso Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica il quale ha preso in esame la presente Relazione sulla Performance - Anno 2024 , tenendo conto dei risultati emersi dalle valutazioni sia dei Responsabili di Area, sia dei dipendenti delle Aree.

Nell'analisi il Nucleo di Valutazione in forma monocratica ha tenuto conto degli elementi emersi dall'analisi :

- del PIAO 2024-2026- segnatamente sezione 2.2 Performance Anno 2024
- del funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Sulla base della documentazione analizzata, Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica ha VALIDATO la presente Relazione sulla Performance – Anno 2024

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTI:

- il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009, recante norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della Pubblica Amministrazione

- la Relazione finale sul piano della performance 2024, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 , validata dal Nucleo di Valutazione in forma monocratica
- l'art. 4, comma 2 lettera f) del richiamato D.Lgs. 150/2000 che prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo

TRASMETTE

la Relazione finale sul piano della performance 2024, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 , validata dal Nucleo di Valutazione in forma monocratica, per la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo

Torre San Giorgio, 22.05.2025

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Carmelo Mario BACCHETTA

