

ALLEGATO B



**COMUNE DI TORRE PELLICE**

-----  
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

Ufficio segreteria

**RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE  
ANNO 2024**

**Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 11/07/2025**

## 1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

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

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi e 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.

Il ciclo della performance è composto da diverse 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 competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

Viste le linee strategiche del programma elettorale dell'Amministrazione comunale, che trovano ogni anno la loro realizzazione operativa con il collegamento con le risorse disponibili nei documenti di Bilancio;

Precisato che la Giunta, il Segretario comunale e il Nucleo di Valutazione attraverso il piano della performance hanno definito e valutato gli obiettivi assegnati alle strutture e ai responsabili dei servizi e che tali obiettivi sono stati definiti in modo da essere:

- rilevanti e pertinenti
- specifici e misurabili
- tali da determinare un significativo miglioramento
- annuali (salve eccezioni)
- commisurati agli standard
- confrontabili almeno al triennio precedente
- correlati alle risorse disponibili;

Dato atto che i Responsabili dei servizi devono tempestivamente condividere gli obiettivi loro assegnati con gli altri dipendenti della loro struttura di appartenenza o comunque coinvolti, al fine di garantire la partecipazione di tutto il personale al perseguimento degli obiettivi stessi;

Considerato che in ogni momento del Ciclo annuale di gestione della performance è diritto-dovere degli attori coinvolti nel processo di aggiornare gli obiettivi e i relativi indicatori in presenza di novità importanti ai fini della loro rilevanza e raggiungibilità;

Precisato che la data del 31 dicembre è il termine ultimo per il raggiungimento degli obiettivi annuali;

Considerato che nei mesi successivi l'Amministrazione comunale elabora la Relazione sulla performance, che il Nucleo di Valutazione deve validare e ritrasmettere all'Amministrazione;

Viene elaborata la Relazione sulla Performance per l'anno 2024.

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

Il Piano della Performance 2024 e la presente Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholders del Comune.

E' compito assegnato ad ogni Responsabile di servizio quello di informare i collaboratori da loro dipendenti in merito al Piano e alla presente Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione e facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

### 2.1 L'AMMINISTRAZIONE IN CIFRE

#### 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.

All'interno dell'area di interesse del Comune, nel corso dell'anno 2024, non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte.

Popolazione al 31.12.2024	4626
Superficie in Km <sup>2</sup>	21,1
Asilo nido comunale	1
Scuola dell'infanzia comunale	1
Scuola primaria	1
Scuola secondaria di primo grado	1

#### L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2024	23
Di cui:	
- E.Q. (Responsabili / posizione organizzativa) Area dei funzionari ed elevata qualificazione	4
- Istruttori Area degli Istruttori	16
- Operatori Esperti - Area degli Operatori esperti	3
- Operatori - Area degli operatori	-

#### Risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione, con Relazione in data 10/07/2025 pervenuta al protocollo dell'ente in data 11/07/2025 al n. 11047, esaminata la documentazione prodotta dai responsabili di area, osserva che gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area, in linea generale sono stati positivamente raggiunti.

## 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### 3.1 Albero delle performance

È stato stabilito che la retribuzione di posizione sia erogata mensilmente, mentre quella di risultato sia corrisposta, previa valutazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Il Piano delle Performance 2024 nel quale sono contenuti gli obiettivi fissati da questa Amministrazione, integrato al PIAO, è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 31.01.2024, e successivamente modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 143 del 09/12/2024.

Gli obiettivi, risultano conformi agli obiettivi di mandato che questa 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.

Il Nucleo di Valutazione, a seguito della rendicontazione presentata dai Responsabili di Area, in linea generale, ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha potuto constatare il totale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

### **3.2 Obiettivi**

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

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 Area hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni relative ai propri obiettivi perseguiti.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al Piano Esecutivo di Gestione P.E.G. per gli anni 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 22/01/2024.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa Amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

I cittadini, e più in generale tutti gli stakeholder, sono coinvolti nelle azioni intraprese dal Comune tramite il sito istituzionale, le affissioni negli spazi adibiti alle pubblicazioni comunali e la possibilità di partecipazione alle sedute pubbliche di Consiglio Comunale.

## **4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'**

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 36 del 18/12/2023, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2024/2026 e dalla deliberazione di Consiglio n. 17 del 28/4/2025 con la quale è stato approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio finanziario 2024.

## **5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE**

E' stato deliberato con atto del Consiglio Comunale n. 24 del 31/07/2023 di proseguire a gestire il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.) in forma associata con l'Unione Montana del Pinerolese e pertanto è stata stipulata apposita convenzione in data 16/01/2024 fra l'Unione Montana del Pinerolese e i comuni membri che hanno aderito. Come dimostrato dal Piano di Azioni Positive, contenuto nel Piao, 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.

## **6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, sentiti Responsabili delle unità organizzative.

I Responsabili di Area hanno presentato al Nucleo di Valutazione le relazioni inerenti gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

In data 03/07/2025 si è svolto il colloquio dei Responsabili di Area con il Nucleo di Valutazione in cui sono state illustrate le relazioni inerenti gli obiettivi, depositate agli atti d'ufficio, e forniti delucidazioni e chiarimenti.

Il Nucleo di valutazione ha quindi 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, come si evince dalla relazione in data 10 luglio 2025 pervenuta al protocollo dell'ente in data 11/07/2025 al n. 11047.