

COMUNE DI MONTALDO TORINESE

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

Richiamato il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi e dotazione organica approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 in data 17.12.2012, modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 15 in data 11.05.2014, con Deliberazione G.C. n. 23 del 17/07/2014, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 14/05/2015, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 29/07/2016, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 02/11/2016 e con Deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 31/05/2017;

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 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 stanziare, con la rilevazione di eventuali scostamenti registrati, indicandone le cause e le misure correttive eventualmente da adottare.

La Relazione illustra il grado di applicazione dei criteri e dei principi utilizzati per l'organizzazione della struttura dei servizi e degli uffici, nonché il grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici e di realizzazione dei progetti approvati dalla Giunta Comunale.

Il Comune di Montaldo Torinese nell'anno 2025 ha avuto alle proprie dipendenze:

- n. 1 Responsabile del Servizio Edilizia privata, part-time 18 ore, Istruttore Tecnico (ex Cat. C6);
- n. 1 Responsabile del Servizio Amministrativo, Istruttore Amministrativo-Contabile (ex Cat. C2);
- n. 1 Istruttore Tecnico, part-time 18 ore (ex Cat. C1);
- n. 1 Istruttore Amministrativo, part-time 18 ore (ex Cat. C1).

Per poter garantire lo svolgimento delle funzioni essenziali l'Ente si è visto costretto, tenuto conto dei limiti derivanti dalle normative di contabilità pubblica, ad utilizzare personale dipendente di Comuni limitrofi in regime di art. 1, comma 557, della Legge n. 311/2004; tale personale, alla stregua dei decreti di nomina, per il 2025 non è oggetto di valutazione.

Rilevato che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 21/12/2011 è stato approvato il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Richiamato il Decreto del Sindaco n. 1 del 05/01/2023, con cui sono state attribuite le Responsabilità di servizio ai dipendenti, nonché i successivi Decreti nn. 2-3-4 dell'11/01/2023 e n. 1 dell'08/03/2024.

Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 28/03/2025 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027.

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo in coerenza con il programma di mandato, il Documento Unico di Programmazione e il Bilancio di

Previsione 2025/2027; il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Il CCDI 2025 è stato sottoscritto previa autorizzazione concessa con Deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 02/09/2025.

Il Rendiconto relativo all'esercizio 2025 è stato approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 6 del 22/04/2026.

Il Nucleo di Valutazione è stato nominato con Decreto del Sindaco n. 3 del 28/04/2026.

La valutazione delle prestazioni dei dipendenti per l'anno 2025 è effettuata in attuazione del Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, con particolare riferimento agli articoli 6 e 7.

Il Nucleo di Valutazione ha provveduto alla valutazione delle prestazioni dei singoli Responsabili dei servizi per l'anno 2025 ai sensi del Regolamento sopra indicato.

La valutazione si è concentrata sulla gestione ordinaria dell'Ente, tenuto conto del Piano Esecutivo di Gestione e del PIAO 2025-2027.

Documentazione esaminata

Ai fini della presente relazione sono stati esaminati, in particolare, i seguenti documenti:

- Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 21/12/2011;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 28/03/2025;
- obiettivi di performance anno 2025 assegnati ai Responsabili di servizio e al personale coinvolto;
- schede di valutazione della performance delle Posizioni Organizzative relative all'anno 2025;
- ulteriore documentazione richiamata agli atti dell'Ente e depositata presso gli uffici competenti.

Obiettivi di performance anno 2025

Il PIAO 2025-2027 individua, per l'anno 2025, obiettivi di performance di efficienza e di efficacia riferiti alle diverse aree dell'Ente. In particolare, gli obiettivi programmati hanno riguardato:

- il completamento del sistema di efficientamento energetico dell'illuminazione degli uffici del Palazzo Comunale;
- l'aggiornamento dei documenti in materia di privacy e trasparenza;
- il completamento dei lavori di accessibilità al salone polivalente comunale;
- l'adesione all'Archivio Nazionale informatizzato dei registri dello Stato Civile (ANSC);
- il coordinamento della predisposizione del PIAO;
- la promozione della legalità attraverso la pubblicazione degli atti in Amministrazione Trasparente e l'aggiornamento del Piano anticorruzione;
- la formazione del personale;
- il rispetto della tempestività dei pagamenti.

Tali obiettivi risultano collegati sia alla continuità dell'azione amministrativa sia al miglioramento dei servizi resi alla collettività, in coerenza con l'impostazione contenuta nel PIAO e nel sistema comunale di misurazione e valutazione della performance.

Sistema di valutazione e soglie

I Responsabili dei Servizi hanno effettuato la valutazione dei dipendenti e il Nucleo di Valutazione ha effettuato la valutazione delle Posizioni Organizzative, consegnando le relative schede, depositate in atti, redatte come previsto dal Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Il Regolamento definisce le seguenti soglie ai fini dell'erogazione delle retribuzioni di risultato e della produttività:

Categoria	Punteggio	Effetto
Dipendenti	inferiore a 35	nessun compenso
Dipendenti	da 36 a 49	60% del compenso
Dipendenti	da 50 a 63	80% del compenso
Dipendenti	da 64 a 70	100% del compenso
Responsabili di Servizio	pari o inferiore a 50	insufficiente - nessun compenso
Responsabili di Servizio	da 51 a 65	sufficiente - 50% della retribuzione massima prevista
Responsabili di Servizio	da 66 a 80	discreta - 75% della retribuzione massima prevista
Responsabili di Servizio	da 81 a 100	eccellente - 100% della retribuzione massima prevista

Esito della valutazione delle Posizioni Organizzative

Sulla base delle schede di valutazione predisposte, il Nucleo di Valutazione rileva il seguente esito:

Area	Titolare P.O.	Valutazione quantitativa	Valutazione qualitativa	Totale	Esito
Area Edilizia Privata e Urbanistica	Geom. Gianluca Olivero	40/40	55/60	95/100	Eccellente
Area Amministrativa	Chiara Pallaro	40/40	55/60	95/100	Eccellente

Il punteggio massimo attribuito alla componente quantitativa della valutazione, pari a 40/40 per entrambe le Posizioni Organizzative valutate, attesta il pieno conseguimento degli obiettivi assegnati. La componente qualitativa evidenzia altresì un giudizio ampiamente positivo in ordine ai comportamenti organizzativi, alla capacità di gestione del lavoro, alla collaborazione con l'Amministrazione e alla gestione delle attività di competenza.

Valutazione complessiva sul ciclo della performance 2025

Il Nucleo di Valutazione ha potuto constatare che complessivamente il risultato ottenuto nel ciclo della performance 2025 da parte dei dipendenti del Comune di Montaldo Torinese può ritenersi pienamente positivo.

Alla luce della documentazione esaminata e delle schede di valutazione acquisite, il Nucleo di Valutazione prende atto del positivo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2025

e ritiene che gli obiettivi di performance assegnati ai Responsabili di servizio risultino complessivamente raggiunti, con valutazione finale riconducibile alla soglia di eccellenza prevista dal sistema vigente.

Raccomandazioni

Pur esprimendo una valutazione complessivamente positiva, il Nucleo di Valutazione raccomanda, per i successivi cicli di programmazione, di proseguire nel progressivo affinamento degli obiettivi di performance, prevedendo, ove possibile, indicatori maggiormente puntuali e misurabili, anche al fine di rendere più immediata la verifica del grado di raggiungimento dei risultati attesi.

Si raccomanda inoltre di mantenere una stretta coerenza tra PIAO, obiettivi assegnati, schede di valutazione e relazione conclusiva, curando in particolare l'allineamento delle annualità e dei riferimenti agli atti deliberativi.

Conclusioni

Il Nucleo di Valutazione, esaminata la documentazione trasmessa e le schede di valutazione relative all'anno 2025, prende atto del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di servizio e valida positivamente le risultanze della valutazione della performance.

La presente relazione potrà essere trasmessa agli organi competenti dell'Ente e pubblicata secondo le modalità previste dalla normativa vigente e dal sistema comunale di trasparenza.

Montaldo Torinese, lì 26/05/2026

Il Nucleo di Valutazione

Dott.ssa Chiara Dolci