



COMUNE DI BARDONECCHIA

Città Metropolitana di Torino

Segretario Comunale

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2025

Normativa di riferimento

Secondo quanto disposto dal d.lgs. 150/2009, le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e organizzativa.

In proposito, al fine di assicurare la qualità, la comprensibilità e l'attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse disponibili, con rilevazione di eventuali scostamenti.

Pertanto, la relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, così concludendo il ciclo di gestione della performance, come disciplinato al titolo II, capo II, del d.lgs. 150/2009, rendendo trasparente l'azione amministrativa ed applicando i meccanismi premiali previsti.

Al fine di contestualizzare l'attività posta in essere dal Comune di Bardonecchia, nel corso dell'anno 2025, si riportano le seguenti informazioni di contesto.

Contesto Esterno

Bardonecchia è un Comune della Regione Piemonte, Città Metropolitana di Torino, collocato in Alta Valle di Susa, con una popolazione residente di poco più di tremila abitanti.

Fa parte della Unione Montana Alta Valle Susa, “UMAVS”, con sede ad Oulx.

È un comune montano turistico, nel 2025 è stato altresì sede delle Universiadi.

Per la vocazione turistica, il territorio registra, nei periodi di alta stagione, afflussi di presenze notevoli che utilizzano, oltre alla ricettività alberghiera ed extralberghiera, abitazioni secondarie.

Contesto interno

Organi di indirizzo

natura dell'organo	componenti dell'organo	durata della carica
Sindaco	Chiara Rossetti	Eletto nelle consultazioni amministrative tenutasi il 3 e 4 ottobre 2021 per il quinquennio 2021-2026
Consiglio comunale	Sindaco + n. 12 Consiglieri	2021-2026
Giunta comunale	Sindaco + n. 4 Assessori tra cui 1 Vicesindaco	2021-2026

Struttura organizzativa

Segretario comunale

Il Segretario comunale è titolare su sede unica.

La struttura organizzativa dell'ente, come previsto dal regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, prevede la sua articolazione in aree funzionali, servizi e uffici.

Nello specifico, è previsto che:

- “le Aree Funzionali identificano l'unità organizzativa di massimo livello e che le stesse dovranno operare applicando criteri di sostituibilità, mobilità, coordinamento e flessibilità operativa”;

-“i Servizi sono unità organizzative di livello intermedio dotate di autonomia organizzativa e gestionale finalizzate a garantire il corretto ed efficace utilizzo delle risorse assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmatici di propria competenza; Ogni Area pertanto è articolata in Servizi , a capo dei quali è prevista la nomina da parte del Sindaco di un Responsabile Titolare di Posizione Organizzativa assegnatario delle funzioni e compiti assegnati dalla legge ai dirigenti ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000, e in particolare la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa compresa la adozione di tutti gli atti che impegnano l’Amministrazione verso l’esterno e la responsabilità di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti dagli organi politici, nonché di ogni altro atto individuato dall’articolo 107 del D.Lgs 267/00”;

- “all’interno delle Aree o dei Servizi possono essere costituite ulteriori strutture organizzative, denominati “Uffici”, con gestione del personale e finalizzati all’espletamento di specifiche funzioni e/o procedure. Gli uffici fanno diretto riferimento al responsabile del servizio”.

In materia, occorre richiamare i seguenti provvedimenti:

- con deliberazione del C.C n. 6 del 21/02/2011, a modifica e integrazione della precedente deliberazione di C.C. n. 52 del 29/11/2010 sono stati approvati i criteri generali per la definizione del nuovo Regolamento degli uffici e dei servizi alla luce dei principi del d.lgs 150/2009;

- con deliberazione del C.C. n. 53 del 29/11/2010, come modificata con successiva delibera n. 7 del 21/02/2011 è stata approvata la convenzione tra la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone ed i Comuni per l’esercizio in forma associata delle funzioni di competenza dell’Organismo Comunale di Valutazione della performance.

Si è valutato, tra la ex Comunità Montana Val Susa e Val Sangone e i Comuni aderenti alla gestione associata del servizio, di procedere insieme alla predisposizione dell’adeguamento del Regolamento degli uffici e dei servizi ai principi del d.lgs. 150/2009.

A tal riguardo, la metodologia e gli schemi normativi dei regolamenti degli enti sono stati sottoposti a un tavolo territoriale di confronto con le Organizzazioni Sindacali Territoriali e le RSU degli Enti e in data 12 luglio 2011 si è pervenuti alla sottoscrizione di un accordo quadro, recepito con deliberazione n. 95/2011 da parte della giunta comunale, che ha approvato le schede di valutazione del personale dipendente e delle posizioni organizzative.

Infine, con deliberazione della G.C. n. 96 del 28.07.2011, si è provveduto all’approvazione della sezione del Regolamento per l’Organizzazione degli uffici e dei servizi, in attuazione delle norme in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

Incarichi di elevata qualificazione

Ruoli e responsabilità. Anno 2025

Il Sindaco con decreto nominava i responsabili di servizio con attribuzione degli incarichi di elevata qualificazione, in attuazione dell'art. 16 del CCNL funzioni locali, per il triennio 2019/2021.

In particolare, provvedeva a nominare:

- per l'area amministrativa - servizio affari generali demografici - servizi alla persona, Cristina Tournoud;
- per l'area cultura sport, turismo - commercio trasporti, Odilia Rossa;
- per l'area finanziaria, servizio contabilità e tributi, Stefano Ternavasio, per il servizio personale, Tatiana Chiolero;
- per l'Area Tecnica - Servizio Lavori Pubblici e Patrimonio - Edilizia Privata – Urbanistica Ambiente, Francesco Cecchini;
- per l'Area Vigilanza, Diego Ciriaco.

Organismo Comunale di Valutazione

Con deliberazione n. 30/2019 la Giunta Comunale ha deliberato di modificare l'art. 5 comma 5 della Sezione del Regolamento per l'organizzazione degli uffici e servizi, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 96 in data 28/07/2011, come segue "L'organismo è costituito e opera presso questo Ente in forma monocratica, con un esperto esterno individuato dal Sindaco, a seguito procedura comparativa", adottando gli indirizzi e i criteri direttivi per la nomina del Nucleo di valutazione. In particolare, demandava al Segretario Comunale il compito di adottare con un proprio atto l'avviso pubblico per l'acquisizione di manifestazioni di interesse ai fini della nomina del componente esterno costituente l'O.C.V./Nucleo di valutazione, ferma restando la competenza del Sindaco in merito all'atto di nomina.

L'incarico attualmente è rivestito dalla Dott.ssa Valeria Alasonatti, così come rinnovato a decorrere dal mese di luglio 2025.

Relazione

L'art. 4 del d.lgs. n. 150/2009 prevede che il ciclo della performance si articoli nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Obiettivi programmatici e strategici 2025

Gli obiettivi programmatici e strategici sono contenuti nel Documento Unico di Programmazione che, per il triennio di riferimento, è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39/2024 unitamente al bilancio di previsione.

Con successiva deliberazione di giunta n. 6/2025, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione, che definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di responsabilità titolare di budget.

Nella presente relazione, si richiamano integralmente, pertanto, i contenuti dei documenti menzionati, tra cui gli obiettivi strategici contenuti nel DUP, per l'anno 2025.

Obiettivi e Performance

Il Piano performance anno 2025

Con la deliberazione di Giunta Comunale n. 38/2025, veniva approvato il Piano Integrato di Attività e di organizzazione, per il triennio 2025 – 2027, contenente la sezione sulla Performance, che qui si intende integralmente richiamata.

Nello specifico, sono stati assegnati gli obiettivi gestionali ai titolari di E.Q. nominati dal Sindaco che, a loro volta, hanno elaborato gli obiettivi da affidare ai dipendenti dei rispettivi servizi.

Dal grado di realizzazione di tali obiettivi consegue la misurazione e la valutazione delle performance.

Il sistema di valutazione

Fase del ciclo della performance è quella dedicata alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, conformi agli obiettivi di mandato dell'Amministrazione.

Lo strumento utilizzato è rappresentato dalle schede di valutazione, che riguardano sia il personale incaricato di E.Q., che i dipendenti dei servizi.

Dalla verifica finale dei risultati raggiunti, dalle relazioni consuntive dei Responsabili, emergono le eventuali criticità riscontrate, la percentuale di raggiungimento del risultato e il punteggio finale attribuito. La verifica finale è supportata dalle relazioni dei responsabili in merito a ciascun obiettivo.

Le schede hanno anche la valutazione dei Comportamenti Organizzativi. Per questi ultimi la griglia è articolata in "Ambito della valutazione e peso generale" (impegno, professionalità, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente- coscienza del proprio ruolo, iniziativa personale, professionalità legata alla formazione), Indicatori, Scala di gradazione, Autovalutazione.

Valutazione finale

Obiettivo della presente relazione è di illustrare le risultanze, per l'esercizio 2025, per i soggetti con incarichi di E.Q.

Per lo svolgimento della verifica dei risultati, si riportano altresì gli obiettivi assegnati.

Obiettivo trasversale a tutti i responsabili di servizio

Attuazione PIAO

Attuazione PIAO 2025/2027 e verifica sull'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza

Descrizione: collaborare con il RPCT, al fine di implementare il sistema di prevenzione della corruzione

Risultato atteso: adozione di misure concrete mirate alla realtà del contesto interno ed esterno

Indicatori: processi e procedimenti indicati nel PTPCT. L'attività di controllo viene svolta dal Segretario

Nello specifico, per quanto concerne l'anticorruzione, si richiede di presidiare i rischi corruttivi

Descrizione: prendere in carico le schede di autovalutazione dei rischi di competenza

Risultato atteso: attuare concretamente le misure di trattamento dei rischi corruttivi.

Valutazione obiettivo: raggiunto

Obiettivo annuale di ciascuna area

Riduzione termini liquidazione fatture

Descrizione : riduzione termini liquidazione fatture finalizzato all' accantonamento del fondo di garanzia tempistiche di pagamento

Valutazione: obiettivo raggiunto.

L'ente, avendo rispettato le tempistiche di cui sopra, non ha dovuto procedere all'accantonamento.

Obiettivo annuale operativo, per ciascuna area

Direzione e gestione Area e Servizi

Descrizione: assunzione delle iniziative per dirigere e gestire l'area affidata, con la gestione del personale assegnato e l'attivazione degli interventi individuati dal PEG

Descrizione indicatore: gestione competenze assegnate

a) Gestione risorse e interventi previsti nel Peg;

b) Obiettivi non espressamente contenuti in voci di Peg ma connessi ad obiettivi organizzativi collegati a linee di mandato e Dup

Gli obiettivi annuali di area, come da prot. n. 11856 del 2025, risultano raggiunti.

Giudizio finale complessivo sulla Performance

Nel corso del ciclo considerato, non si sono riscontrate particolari criticità nella gestione operativa, anche grazie all'approvazione tempestiva degli strumenti di programmazione economico finanziaria, da cui sono stati declinati gli obiettivi assegnati al personale apicale.

Gli obiettivi assegnati ai soggetti incaricati di E.Q. risultano nel complesso raggiunti, come da schede redatte dall'OCV (prot. n. 11993/2026).

Il segretario comunale

Dott.ssa Serena Matarazzo

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Serena Matarazzo", written in a cursive style.