



Relazione sulla performance del Comune di Racconigi. Anno 2025

PREMESSA

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 del D. Lgs. 150 del 2009, è il documento che rendiconta i risultati realizzati al 31 dicembre di ogni anno, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance e conclude il ciclo di gestione della performance. La Relazione permette a tutti coloro che ne sono interessati di avere, in modo semplice ed accessibile, dati ed elementi utili per misurare e valutare la performance raggiunta, sia a livello di ente nel suo complesso, che al livello dei singoli settori.

La Relazione, inoltre, fornisce alcune caratteristiche del contesto in generale e presenta gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

Questo documento è approvato dalla Giunta Comunale e validato dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'art. 10, c. 1, lett. b) del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs. 74/2017.

L'amministrazione del Comune di Racconigi ha adottato il piano della performance e i documenti programmatici triennali nei quali, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si è basata la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'ente.

La Relazione, come previsto dal Decreto Legislativo n. 33 del 2013, art. 10, c. 8, viene pubblicata nel sito web istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Performance".

Il presente documento evidenzia e comunica i risultati gestionali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse disponibili. Vengono riportati eventuali scostamenti, con indicazione delle cause, ove possibile, e delle eventuali misure correttive adottate.

1. Presentazione della Relazione

La presente relazione evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi operativi programmati.

Il sistema di valutazione mira ad attuare i principi ed i criteri sanciti dal D.Lgs. 150/2009, come modifica dal D.Lgs. 74/2017 nella prospettiva di migliorare il contributo al perseguimento degli obiettivi di fondo dell'amministrazione, nonché di accrescere le competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

A tal fine, l'Ente adotta metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi.

L'esito atteso è costituito dalla diffusione, presso le pubbliche amministrazioni (enti locali compresi), sia di logiche manageriali legate al miglioramento continuo sia di una logica premiante strettamente legata al merito, sulla base di appropriati strumenti di «performance measurement».

Il dl n. 80 del 09/06/2021, convertito dalla L. 06/08/2021, n. 113 e modificato dal dl n. 228 del 30/12/2021 (cd decreto "Milleproroghe"), ha previsto l'adozione di un nuovo strumento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ha sostituito molti dei programmi cui le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre tra cui il piano della performance.

Di conseguenza la Relazione sulla prestazione è rappresentata, in primo luogo, dai documenti di rendicontazione del Piano Esecutivo di Gestione, nonché dalle sottosezioni Valore Pubblico e Performance definite nel Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

La rappresentazione del quadro complessivo della performance, si completa con i risultati della valutazione del personale e tiene conto delle misure di cui al Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e trasparenza e del Piano di Auditing controlli interni dell'ente.

2. Finalità del sistema di valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance persegue le finalità di:

- a. rafforzare il rapporto tra organo di governo e responsabili di struttura tramite la ricerca di sempre maggiore trasparenza degli obiettivi, sulle modalità e sulle risorse individuate per la loro attuazione e sui risultati attesi;
- b. valorizzare le capacità manageriali dei responsabili di struttura adottando, come criteri di valutazione, la capacità di raggiungere sia gli obiettivi prioritari sia quelli relativi all'attività ordinaria;
- c. contribuire a monitorare, con la massima chiarezza e precisione possibile, l'andamento degli obiettivi che caratterizzano l'azione amministrativa del mandato;
- d. connettere la metodologia di valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa con il sistema di valutazione della complessiva azione amministrativa degli Enti;
- e. consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo

3. Il ciclo di gestione della performance

Le fasi del ciclo di gestione della performance dell'Ente sono le seguenti:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intende raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; la fase in parola si realizza attraverso il PEG/Piano della performance, all'interno di un processo di negoziazione tra i vertici politici e amministrativi e i funzionari responsabili di posizione organizzativa
2. Nel corso di ogni esercizio, il nucleo di valutazione dà luogo al monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e propone alla Giunta, per il tramite del Segretario Comunale, se del caso, la modifica degli stessi, in osservanza all'articolo 6 del d.lgs 150/2009.
3. Alla fine di ogni esercizio, il Nucleo di valutazione, dopo la fase di misurazione, dà corso alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili, questi ultimi, a cascata, del contributo al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti avendo cura di trasmettere gli esiti della medesima valutazione al Nucleo di valutazione.
4. La relazione sulla performance è il documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati di performance organizzativi ed individuali rispetto ai singoli obiettivi programmati

4. I soggetti coinvolti nella valutazione

Il Sindaco. È il soggetto competente a valutare i fattori relativi alle *competenze professionali e manageriali* del Segretario Comunale.

Il Nucleo di valutazione. È il soggetto cui compete la formulazione al Sindaco della proposta di valutazione della performance (raggiungimento degli obiettivi) del Segretario e dei Dirigenti.

Il Segretario Generale. È il soggetto cui compete la valutazione degli aspetti comportamentali e la competenza dei Dirigenti.

I Dirigenti. Sono i soggetti cui compete la valutazione della performance dei funzionari responsabili incaricati di posizione organizzativa e del personale della propria Area.

5. La valutazione nel processo di redazione della Relazione

La valutazione si effettua nell'ultima fase, sulla base del livello misurato di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai *target* prefissati. Si formula a tal fine un "giudizio" complessivo sulla *performance*, cercando di comprendere i fattori (interni ed esterni) che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nell'anno successivo.

In base al d.lgs. 150/2009 la fase di valutazione deve avere come *output* la **Relazione annuale sulla Performance** che, evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e formalizzati nel Piano. Nella Relazione, l'amministrazione inoltre evidenzia le modalità secondo cui si è svolto, nell'anno di riferimento, l'intero processo di misurazione e valutazione.

La validazione della relazione sulla performance da parte del Nucleo di Valutazione di cui all'articolo 14 c. 4 lett. C) del d.lgs. 150/2009, chiude la misurazione e apre la fase della valutazione attraverso la verifica, da parte del Nucleo di Valutazione, della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance.

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dai dati di rendicontazione del Piano performance/ Piano esecutivo di Gestione (PEG).

Il Sindaco, unitamente al Segretario Comunale, ha esaminato i risultati raggiunti nei singoli obiettivi e per i singoli programmi-progetti, che sono stati poi validati dal Nucleo di Valutazione con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione.

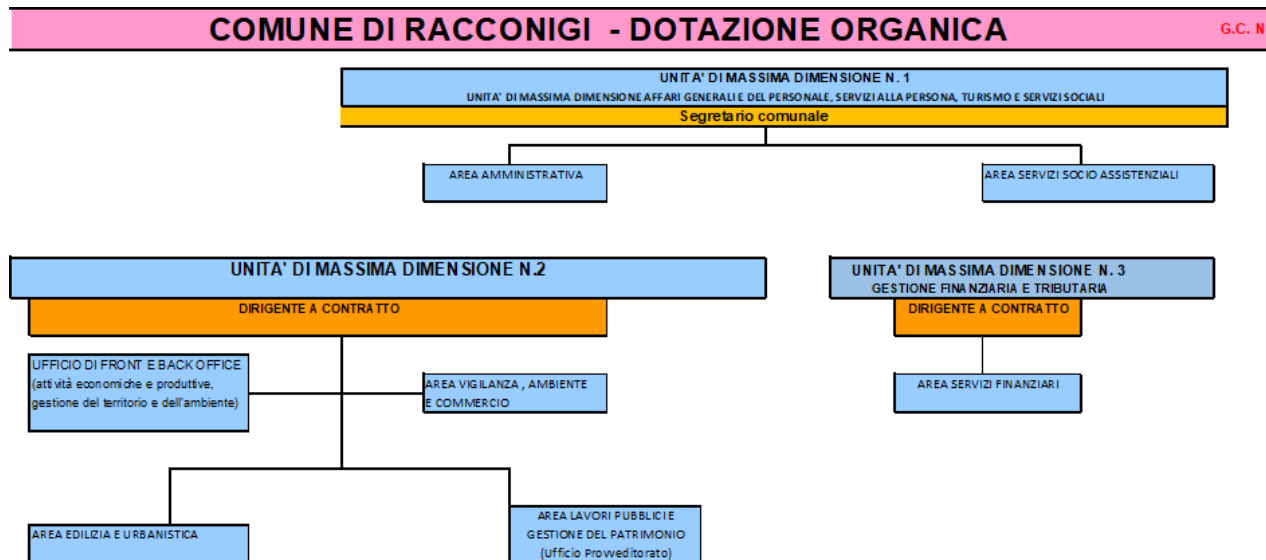
6. Il Comune in cifre al 31.12.2025

a. Il Personale al 31.12.2025

Lavoratori	Dirigenti	Funzionari con E.Q.	Funzionari	Istruttori	Operatori Tecnici	Totale
Donne	1*	0	1	18	3	23
Uomini	2	1	2	10	5	20
Totale	3	1	3	28	8	43*

*compreso il Segretario Generale

b. L'organizzazione



La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Generale ed è strutturato in tre Aree di massima dimensione e in diversi Settori, come rappresentato nello schema che segue, con 3 Dirigenti:

7. I risultati raggiunti

Il Nucleo di Valutazione del comune di Racconigi ha validato la relazione sulla performance e i risultati raggiunti accertando quanto segue:

SEGRETARIO

VALUTAZIONE FINALE	INDENNITA' DI RISULTATO
< 70%	0
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 94,99%	PREMIO DIRETTAMENTE PROPORZIONALE AL PUNTEGGIO
≥95%	10% DEL MONTE SALARI

DIRIGENTI¹:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	100%

ELEVATE QUALIFICAZIONI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	0%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	0%
≥95%	100%

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	%
< 70%	0 %
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 70% E 79,99%	2,38 %
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 80% E 89,99%	21,43%
VALUTAZIONI COMPRESSE TRA 90% E 94,99%	28,57%
≥95%	47,62 %

¹ In merito alla valutazione dei dirigenti si ritiene necessario distinguere tra il raggiungimento degli obiettivi sia individuali che complessivi dell'ente e l'opportunità di procedere all'erogazione dell'indennità di risultato. Rilevato che la nomina dirigenziale non sembrerebbe conforme alle previsioni statutarie, circostanza che, ove confermata, avrebbe inevitabili conseguenze sulla legittimità degli atti adottati, come evidenziato nella DCC n. 22/2025 con la quale si promuoveva la riorganizzazione dell'ente, onde evitare l'implementazione di un possibile danno erariale, qualora l'irregolarità dovesse ritenersi fondata, si ritiene comunque di NON procedere all'erogazione dell'indennità di risultato ai dirigenti e di accantonare le somme che a loro avrebbero dovuto essere devolute in un apposito capitolo del bilancio d'esercizio.

Da rilevare che, accanto a questi risultati decisamente positivi, occorre segnalare il continuo aumento dei carichi di lavoro che ha creato all'interno dei diversi settori un notevole appesantimento, nonostante ciò, la capacità di raggiungimento riscontrata risulta essere pari ad un elevato standard dei risultati e, pertanto, dall'analisi si evince una buona organizzazione e una buona collaborazione tra Responsabili e collaboratori.

8. Valutazione del personale

Sul piano operativo, il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola distinguendo tra:

- Performance organizzativa corrispondente al contributo che le diverse unità organizzative apportano, attraverso la propria attività, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi dell'Ente e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni dei cittadini e può fare riferimento all'Ente nel suo complesso oppure alla struttura organizzativa;
- Performance individuale, differenziata in base ai ruoli ricoperti tra Responsabili titolari di posizione organizzativa e il restante personale.

Per i Dirigenti, in particolare, rilevano:

- a) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- b) la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, le competenze professionali e manageriali dimostrate, unitamente alla gestione dei feedback rispetto ai propri dipendenti e la capacità di valutazione dei collaboratori, sulla base di una significativa differenziazione dei giudizi.

Per il personale del comparto rilevano, invece:

- a) il raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale, i Dirigenti hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza, mentre il Segretario comunale ha proposto al Sindaco la valutazione dei Dirigenti, proposta recepita e condivisa dal Sindaco.

La performance di tutto il personale si conferma, quindi, su ottimi livelli, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il PIAO.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, e solo a seguito della validazione si potrà procedere al versamento delle indennità premiali con le specificazioni di cui alla nota 1.

Verrà poi pubblicata sulla sezione “Amministrazione Trasparente” del sito istituzionale dell’Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l’erogazione dell’indennità di risultato e dei compensi per produttività in favore del personale, sulla base della valutazione da ognuno ottenuta.

Racconigi, 16.07.2026

Il Segretario Generale Avv. Sonia Zeroli