



COMUNE DI BRANDIZZO
CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

DEL COMUNE DI BRANDIZZO
ANNO 2025

Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. ____ del ____



COMUNE DI BRANDIZZO

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

SETTORE AFFARI GENERALI E COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

Relazione sulla performance del Comune di Brandizzo. Anno 2025

1. Presentazione della Relazione

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 1, lettera b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, 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 modificata 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, nonché dagli ulteriori elementi che vengono tratti dal Referto del Controllo di Gestione.

La rappresentazione del quadro complessivo della performance, si completa con i risultati della valutazione del personale (distinti tra titolari di posizione organizzativa e personale del comparto), secondo quanto previsto nel Sistema di valutazione e misurazione dell'Ente 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.

Esiste infatti, e deve essere sempre più accentuata, una stretta connessione tra i Sistemi della Trasparenza, della Prevenzione della Corruzione, dei Controlli Interni e il Piano della Prestazione.

Il progressivo rispetto degli obblighi in materia di trasparenza rappresenta – assieme alle misure di prevenzione della corruzione ed al sistema dei controlli interni – obiettivo fondamentale dell'operato delle pubbliche amministrazioni.

Per garantire che venga mantenuta la tensione verso tale obiettivo, il Programma della Trasparenza (quale sezione del PTPC) si integra con il Piano della Prestazione, in particolare introducendo in quest'ultimo obiettivi volti a garantire la completa e corretta produzione delle informazioni e la loro pubblicazione

2. Finalità del sistema di valutazione

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

- 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;
- 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;
- 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

Il Sindaco è il soggetto competente alla valutazione dei fattori relativi alle competenze professionali e manageriali del Segretario Comunale. A lui spetta l'espressione del giudizio finale sulla performance del Segretario, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione

Il Nucleo di Valutazione è l'organo incaricato di formulare al Sindaco la proposta di valutazione della performance del Segretario Comunale e dei funzionari responsabili con Elevata Qualificazione. Svolge inoltre funzioni di garanzia metodologica e di coerenza del sistema valutativo, assicurando imparzialità e trasparenza.

Il Funzionario con Elevata Qualificazione (FEQ)

Il Funzionario con Elevata Qualificazione è responsabile della valutazione della performance del personale assegnato al proprio settore o ufficio. A lui compete la compilazione delle schede individuali, la verifica del raggiungimento degli obiettivi e la valutazione dei comportamenti organizzativi.

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.

6.1. Il Personale al 31.12.2025

Lavoratori	Dirigenti	Funzionari con Elevata Qualificazione	Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Area degli Istruttori	Area degli Operatori Esperti	Totale
Donne	1	2	5	9	1	18
Uomini	0	3	1	7	3	14
Totale	1	5	6	16	4	32

Nel corso dell'anno 2025 l'organizzazione comunale ha attraversato una fase significativa di rinnovamento, determinata da diverse cessazioni di personale (per pensionamento, mobilità o dimissioni) e dalla conseguente necessità di procedere a nuove assunzioni per garantire la continuità dei servizi. Questi cambiamenti hanno interessato in modo particolare alcuni settori strategici dell'ente, nei quali si è reso necessario un riassetto delle funzioni e una redistribuzione delle attività.

I settori maggiormente coinvolti sono stati:

- Area Amministrativa: Servizi Demografici — interessata da una cessazione di un istruttore e dall'ingresso di nuova figura amministrativa per garantire la piena operatività dello sportello al pubblico e delle attività di stato civile, anagrafe ed elettorale.
- Area Programmazione e Gestione del Territorio — colpita da una cessazione rilevante, che ha richiesto l'assunzione di due istruttori tecnici e il potenziamento delle attività di supporto alla progettazione e alla gestione dei cantieri, inclusi quelli finanziati da PNRR.
- Area Economico Finanziaria — interessata da due cessazioni per dimissioni volontarie e una per decesso e dall'inserimento di una nuova unità amministrativo-contabile e un Funzionario con EQ, con l'obiettivo di rafforzare la gestione finanziaria, la rendicontazione e il recupero dell'evasione tributaria.
- Polizia Locale — oggetto di una cessazione per pensionamento e una per dimissioni volontarie e vi sono state due successive assunzioni di un nuovo Funzionario con EQ e di un agente, al fine di mantenere adeguati livelli di presidio del territorio e di attività di controllo.

Questi cambiamenti hanno comportato un periodo di riorganizzazione interna, con attività di affiancamento, formazione e riallineamento dei processi, che hanno comunque consentito all'ente di mantenere un livello di servizio adeguato e coerente con gli obiettivi programmati.

6.2. L'Organizzazione

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Comunale ed è strutturato in tre macro Aree e un Settore, come rappresentato nello schema che segue, con cinque Funzionari con Elevata Qualificazione, in quanto l'Area Programmazione e Gestione del Territorio è costituita da due Settori ai quali fa capo un unico Funzionario con EQ.

Il **Comitato di Direzione**, composto dal **Segretario Comunale**, che lo presiede, e dai **Responsabili di settore**, rappresenta la sede collegiale di coordinamento dell'attività gestionale dell'ente. Esso collabora stabilmente con l'Amministrazione comunale nella **realizzazione dei programmi**, degli **indirizzi strategici** e delle **priorità politiche**, assicurando coerenza tra obiettivi, risorse e processi organizzativi.

Il Comitato costituisce un momento strutturato di confronto tra i responsabili, volto a garantire l'unitarietà dell'azione amministrativa, senza in alcun modo ledere le **prerogative**, le **attribuzioni** e l'autonomia gestionale dei singoli responsabili di settore.

Nell'ambito delle proprie funzioni, il Comitato di Direzione **esprime pareri**, formula **proposte operative** e fornisce **supporto tecnico-gestionale** al Sindaco e alla Giunta, contribuendo alla definizione delle priorità, al monitoraggio dello stato di attuazione dei programmi e alla risoluzione delle principali criticità organizzative.

Area	Settore
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	Finanziario e Tributi

AREA AMMINISTRATIVA	Affari generali e Comunicazione Istituzionale
	Welfare, Cultura, Istruzione, Sport

AREA PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO	Urbanistica e Edilizia
	Ambiente Patrimonio, Manutenzione e Lavori Pubblici

Vigilanza e Attività Economiche

7. I Risultati raggiunti

Nella tabella, allegato "A" si riportano i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance sia strategici che di miglioramento individuati nel PIAO Sezione 2: Valore pubblico, performance e anticorruzione Sottosezione 2.2: Performance, e rispetto ai quali il nucleo di valutazione ha effettuato monitoraggio sul grado di avanzamento.

Dai dati riportati nell'allegato si evidenzia come l'esito sia stato molto positivo, facendo riscontrare il seguente risultato sia di performance organizzativa che di performance individuale: **n. obiettivi raggiunti/n. totale obiettivi = 100%**.

Accanto ai risultati complessivamente molto positivi registrati nel corso dell'anno, occorre evidenziare un elemento di particolare rilievo organizzativo: il **progressivo aumento dei carichi di lavoro** all'interno dei diversi settori. Tale incremento, determinato sia dalla complessità crescente delle attività sia dalle numerose scadenze normative e progettuali, ha comportato un **notevole appesantimento operativo** per il personale. Nonostante ciò, la capacità di raggiungimento degli obiettivi si è mantenuta su **standard elevati**, confermando la solidità dell'organizzazione interna e l'efficacia dei processi di coordinamento. Dall'analisi complessiva emerge infatti una **buona strutturazione dei settori**, accompagnata da un'**ottima collaborazione** tra Responsabili e collaboratori, elemento che ha consentito di garantire continuità, qualità dei servizi e coerenza con gli indirizzi dell'Amministrazione.

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 **responsabili incaricati di posizione organizzativa**, in particolare, rilevano:

a) il raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) 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.

Il punteggio dei diversi ambiti, in relazione alle diverse tipologie di valutazioni, è il seguente in funzione della correlazione con il ruolo ricoperto:

Ambito di Performance	Elementi di valutazione	Incidenza sulla valutazione	
		Funzionari responsabili di posizione organizzativa	Dipendenti (categorie A/B/C/D)
Organizzativa	Obiettivi di Ente	5	5
Organizzativa	Obiettivi di Struttura	50	45
Individuale	Obiettivi Individuali	10	-----
Individuale	Comportamenti	35 (di cui 5 punti distinti tra capacità di differenziare le valutazioni e gestione dei feedback trasmessi ai propri dipendenti)	50
TOTALE		100	100

Ai fini della valutazione individuale, i **Responsabili di settore** hanno provveduto alla compilazione delle schede di valutazione per ciascun dipendente assegnato alla rispettiva struttura organizzativa. Parallelamente, il **Nucleo di Valutazione** ha predisposto la proposta di valutazione relativa ai **Responsabili di settore**, tutti titolari di posizione organizzativa, nonché del **Segretario Comunale**. La proposta formulata dal Nucleo è stata **recepita e condivisa dal Sindaco**, che ha approvato le valutazioni finali.

I risultati conseguiti evidenziano livelli di performance molto elevati. Le valutazioni dei Responsabili di settore si collocano in un intervallo compreso tra **98,20 e 100,00 punti**, mentre quelle del restante personale variano tra **82,80 e 100,00 punti**. La traduzione dei punteggi in valori medi restituisce il seguente quadro:

- **Responsabili di settore: 99,40 punti su 100**
- **Restante personale: 94,95 punti su 100**

La performance complessiva del personale si conferma quindi su **standard molto elevati**, pienamente coerenti con i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi e agli indicatori strategici definiti nel **PIAO**.

La presente **Relazione sulla Performance** viene approvata dalla **Giunta Comunale**, in conformità alla normativa vigente, e successivamente **sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione**. A seguito della validazione, il documento sarà pubblicato nella sezione **“Amministrazione Trasparente”** del sito istituzionale dell'Ente, garantendo piena accessibilità e trasparenza nei confronti della cittadinanza.

La validazione del Nucleo di Valutazione costituisce inoltre il presupposto necessario per l'erogazione dell'indennità di risultato ai titolari di posizione organizzativa e dei compensi per la produttività al restante personale, sulla base dei punteggi individuali conseguiti.

Brandizzo, 8 maggio 2026

La Responsabile del Settore Affari Generali e
Comunicazione Istituzionale
(Romina Giurleo)