



COMUNE DI LOCANA
CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2025

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 94 del 10.06.2026

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.

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

La Relazione illustra il grado di applicazione dei criteri e dei principi utilizzati per l'organizzazione della struttura dei servizi e degli uffici e il grado di raggiungimento degli obiettivi programmatici e di realizzazione dei progetti approvati dal Consiglio Comunale o definiti dagli organi pubblici. La Relazione, altresì, dà rilievo ai fattori esterni intervenuti che hanno portato allo scostamento o il mancato raggiungimento degli obiettivi e dei progetti programmatici e le eventuali conseguenze verificatesi.

1.1 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 2025, non sono stati registrati eventi rilevanti che abbiano influenzato in maniera considerevole le attività svolte. Sul territorio comunale i settori di maggiore rilevanza, quali l'agricolo, l'artigianale e commerciale non hanno subito particolari alterazioni della propria attività, rispetto agli anni precedenti.

Popolazione al 31/12/2025	1294
Superficie in Km ^q	132,74
Scuola dell'infanzia	1
Scuola primaria	1
Scuola secondaria di primo grado	1

1.2 L'Amministrazione

Numero di dipendenti al 31/12/2025	
di cui :	
- D (Responsabili/ Posizione Organizzativa)	1
- C (Istruttori)	9
- B (Esecutori/ Collaboratori)	4
- A (Operatori)	0

Entrate correnti accertate nel 2025	4.691.895,43
Spese correnti impegnate nel 2025	3.846.409,55

1.3 Risultati raggiunti

L'OIV, esaminata la documentazione prodotta dalla responsabile di area, osserva che gli obiettivi assegnati, in linea generale, sono stati positivamente raggiunti, essendo, per quanto differenziati, in massima parte coincidenti con il pieno raggiungimento.

1.4 Criticità ed opportunità

Sia consentita una digressione preliminare ai fini di una maggiore intelligibilità del presente paragrafo.

Il Ciclo di gestione della performance, contemplato nell'ambito "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Locana" (SMVP) e approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del giorno 20-10-2021 si snoda dalla fase della pianificazione strategica e programmazione a quella di monitoraggio e controllo, compresa quella della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il citato Sistema relaziona, tra l'altro, il raggiungimento e la valutazione degli obiettivi all'applicazione del sistema premiale a favore del personale (ovvero, retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, incentivo di produttività del personale, eventuali ulteriori voci incentivanti).

Nell'ambito del ciclo della Performance del Comune di Locana, rientra l'ex IPAB Casa di Riposo "Ospedale Verneti" a decorrere dalla pronuncia di estinzione dell'Istituzione dianzi indicata in virtù di D.G.R. n. 18 – 4868, del 08.04.2022 della Giunta Regionale del Piemonte che determinava il subentro, da parte del Comune di Locana, nella titolarità di tutti i rapporti giuridici attivi e passivi facenti capo all'ex IPAB.

L'assorbimento di cui sopra determinava, altresì, l'acquisizione da parte dell'Amministrazione Comunale di numero due unità di personale del presidio socio-assistenziale più volte richiamato.

Con riferimento, infine, nell'ambito della performance organizzativa del Comune di Locana, non sono state rilevate o riscontrate criticità.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Albero delle performance

Con delibera della Giunta Comunale n. 59 del 13.06.2025, in considerazione delle nuove esigenze organizzative, è stata approvata la nuova macrostruttura dell'Ente si articola in Aree, ognuna delle quali comprende un insieme di Servizi/Uffici. Per ciascuna delle Aree di gestione è nominato un Responsabile; nello specifico:

- Per l'Area Politiche Sociali e Tributi, Vigilanza e Servizio informativo, Area Cultura e Tempo Libero, la responsabilità è assegnata al Segretario Comunale;
- Per le Aree Amministrativo-Contabile, Tecnico-Manutentiva sono assegnati specifici incarichi di Elevata Qualificazione;
- L'Area Operativa è posta alle dirette dipendenze del Sindaco.

È stato stabilito che la retribuzione di posizione sia erogata mensilmente, mentre quella di risultato sia corrisposta, previa valutazione da parte dell'OIV.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 31.01.2025 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2024, nel quale sono contenuti gli indirizzi fondamentali ai quali i Responsabili di Servizio devono attenersi nello svolgimento dei compiti e dei programmi istituzionali e sono stati altresì formalizzati gli obiettivi per l'anno 2025 come da deliberazione della Giunta Comunale n. 9 del 31.01.2025 da assegnare ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative ed ai restanti dipendenti, al fine di poter meglio valutare l'attività svolta dagli stessi nonché riscontrare a consuntivo il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati da questa Amministrazione.

L'OIV, a seguito della rendicontazione presentata dalla Responsabile di Area, in linea generale, ha valutato positivamente l'attività svolta ed ha proposto il pressoché totale raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Con deliberazione 79 del giorno 20-10-2021 si approvavano le nuove schede di valutazione del personale e si prendeva atto della sottoscrizione:

- 1- del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, che prevede all'art. 68 *che le risorse decentrate annualmente disponibili siano destinate ai seguenti utilizzi:*
 - a) *premi correlati alla performance organizzativa;*
 - b) *premi correlati alla performance individuale;*
 - c) *indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;*
 - d) *indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1, del C.C.N.L. del 14.09.2000;*
 - e) *compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies;*
 - f) *indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;*
 - g) *compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;*
 - h) *compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del C.C.N.L. del 14.09.2000;*
 - i) *compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70-quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g), ed, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile;*
 - j) *progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;*

2.2 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. 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., approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 31.01.2025.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale di prevenzione della corruzione, anche quelli previsti dalla Sezione Trasparenza 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.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Le informazioni riguardanti i dati economici e finanziari sono desumibili dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 35 del giorno 20.12.2024, con la quale è stato approvato il Bilancio pluriennale 2025 – 2027 e dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 10 del giorno 14.05.2026, in cui è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2025, con allegata la relazione illustrativa della Giunta Comunale.

4. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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

Il 19 febbraio 2026 i Responsabili di Servizio hanno comunicato all'OIV le relazioni inerenti gli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

L'OIV in data 22.04.2026 ha proposto le valutazioni per l'anno 2025 del personale con incarico di Funzione e formalizzato le valutazioni del restante personale come attribuite dai Responsabili dei Servizi interessati.

In merito agli indicatori di misurazione della condizione dell' Ente per l'anno 2025, espressione della performance organizzativa, si fa quindi riferimento alle singole schede consegnate nell'esercizio 2025 in sede di assegnazione degli obiettivi.

In merito agli specifici obiettivi assegnati ai dipendenti in cui è ripartita l'organizzazione comunale per l'anno 2025, come risultanti dal piano della performance/PIAO approvato per lo stesso anno, si fa riferimento alle singole schede consegnate nell'esercizio 2025, differenziate e specifiche per ogni settore di competenza.

In merito alla valutazione della performance dei Responsabili di Posizione Organizzativa, espresse dal Sindaco e dal Segretario Comunale per quanto di propria competenza con il supporto dell'OIV, si fa riferimento alle schede allegate al presente documento, mentre, in merito alle valutazioni della performance del personale addetto ai servizi si fa riferimento alle schede compilate dai suddetti Responsabili di servizio e successivamente visionate dall'OIV, dalle quali risulta la distribuzione dei punteggi a sua volta oggetto di valutazione, sotto la voce "Valutazione dei collaboratori" - "Capacità di differenziare le valutazioni".

La figura del Segretario Comunale nell'anno 2025 è stata ricoperta fino al mese di marzo con scavalco e dal 1^ di aprile con segretario titolare di segreteria convenzionata a 5 Enti, alla quale verrà riconosciuta retribuzione di risultato non superiore al 10% del monte salari relativo all'anno di riferimento.