



COMUNE DI BEINASCO
Città Metropolitana di Torino
Piazza Vittorio Alfieri 7 – 10092 BEINASCO
tel. 01139891 - fax 0113989382

Posta Elettronica Certificata: protocollo@comune.beinasco.legalmail.it

AREA AMMINISTRATIVA E DEI SERVIZI ALLA PERSONA
SETTORE POLITICHE DEL PERSONALE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2024

Finalità e contenuto della Relazione

La Relazione sulla Performance, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs 27 ottobre 2009, n. 150, fa parte del sistema di programmazione e controllo dell'Ente e conclude il ciclo di gestione della performance.

Costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti i portatori di interesse (*stakeholder*), interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente e gli eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi programmati.

In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva e la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

Nella relazione è inoltre sintetizzato l'esito del processo di valutazione che costituisce la base per l'erogazione dei premi di incentivazione della produttività ai dirigenti e a tutto il personale. Nel presente documento sono individuati, pertanto, per l'anno 2024:

- ✓ gli indirizzi e gli obiettivi strategici definiti nei documenti di programmazione;
- ✓ gli obiettivi operativi assegnati al personale dei Servizi;
- ✓ la misurazione e la valutazione della performance.

La presente relazione, elaborata in forma sintetica come previsto dall'articolo 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs n. 150/2009, deve essere approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione.

Metodologia

La valutazione della performance è stata condotta tramite:

- Monitoraggio periodico degli obiettivi assegnati alle aree dirigenziali;
- Indicatori di risultato definiti nel Piano della Performance 2024;
- Coinvolgimento del Nucleo di Valutazione;
- Reportistica semestrale e finale.



Analisi del contesto esterno

Popolazione legale al Censimento perm. 2021 (al 31.12.2021)	17.464
Popolazione residente al 31/12/2024	17.410
Maschi	8.394
Femmine	9.016
Nuclei familiari	8.104
Comunità / Convivenze	149
Nati nell'anno 2024	111
Nati maschi	56
Nate femmine	55
Deceduti nell'anno 2024	255
Deceduti maschi	139
Decedute femmine	116
Saldo naturale	-144
Immigrati nell'anno 2024	48
Emigrati nell'anno 2024	397
Saldo migratorio	90
Popolazione residente al 31/12/2024	17.410
In età prescolare (0-6 anni)	761
In età scuola obbligo (7-14)	1.151
In forza lavoro 1° occupazione (15-29 anni)	2.519
In età adulta (30-65)	8.174
In età senile (oltre 65)	4.805
Iscritti all'AIRE	567
Maschi	323
Femmine	244

COMPOSIZIONE NUCLEI FAMILIARI AL 31.12.2024

1 componente	2.928
2 componenti	2.672
3 componenti	1.347
4 componenti	929
5 o più componenti	228

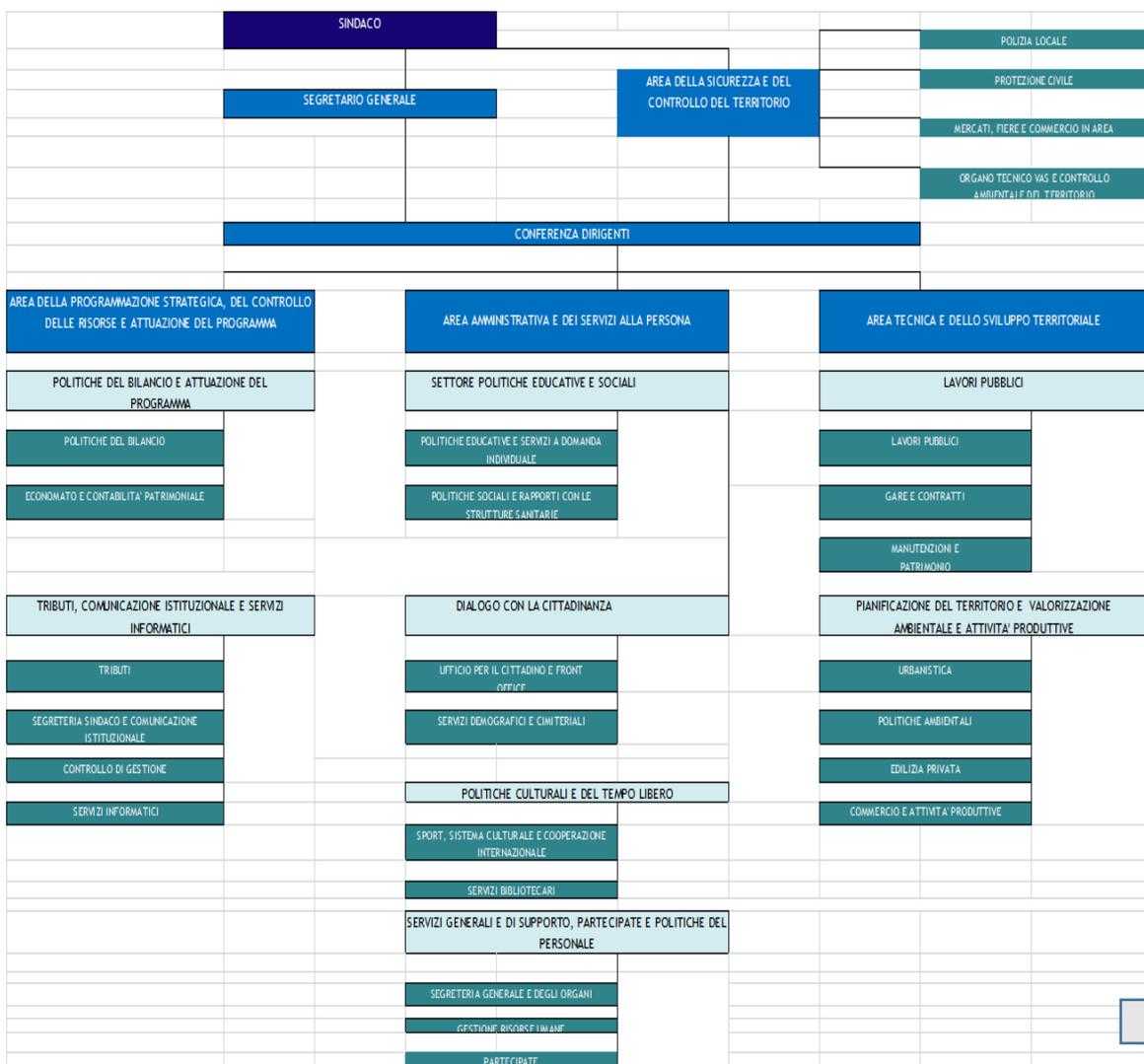
NUCLEI FAMILIARI CON MINORI AL 31.12.2024

1 minore	919
2 minori	575
3 minori	74
4 minori	18
5 minori	4
6 o più minori	2

Economia insediata - dati al 31.12.2024										
TIPOLOGIA DI AZIENDA	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Esercizi commerciali all'ingrosso	38	38	41	43	43	45	46	47	47	49
Magazzini e depositi	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Stazioni distribuzione carburante	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Studi professionali e di servizi	115	115	114	114	114	114	114	114	114	114
Banche ed assicurazioni	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
Ambulatori e laboratori sanitari	32	32	32	32	33	33	33	33	33	34
Ipermercati, Discount	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
Stabilimenti industriali	146	146	146	146	146	146	146	146	146	147
Artigiani	134	134	134	134	134	134	134	135	140	141
Negozi generi non deperibili	152	159	157	163	160	158	157	161	161	165
Pubblici esercizi	60	61	63	63	64	63	62	63	68	70
Circoli ricreativi	9	12	12	12	12	12	12	12	12	14
Negozi generi alimentari	38	39	37	39	39	39	41	43	43	45
Agricoltori, allevatori	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Autorimesse	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
Ambulanti	215	217	211	203	203	201	200	200	200	199
Barbieri, estetica, parrucchieri	37	37	36	36	36	35	35	38	39	41
TOTALE	1094	1108	1101	1103	1102	1098	1098	1110	1120	1137

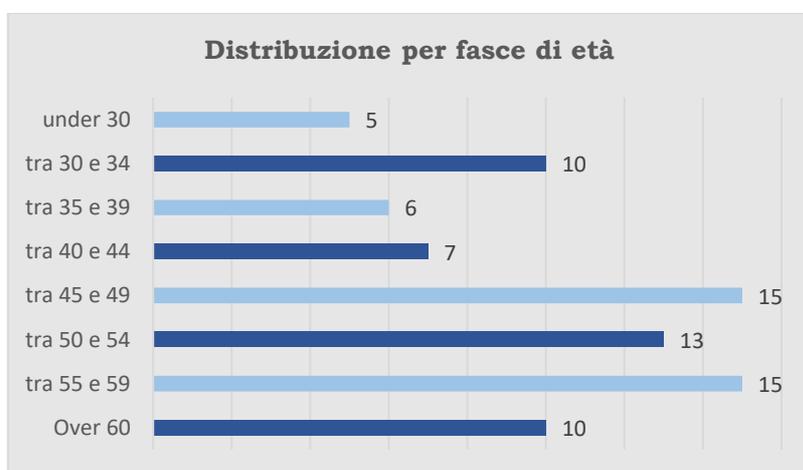
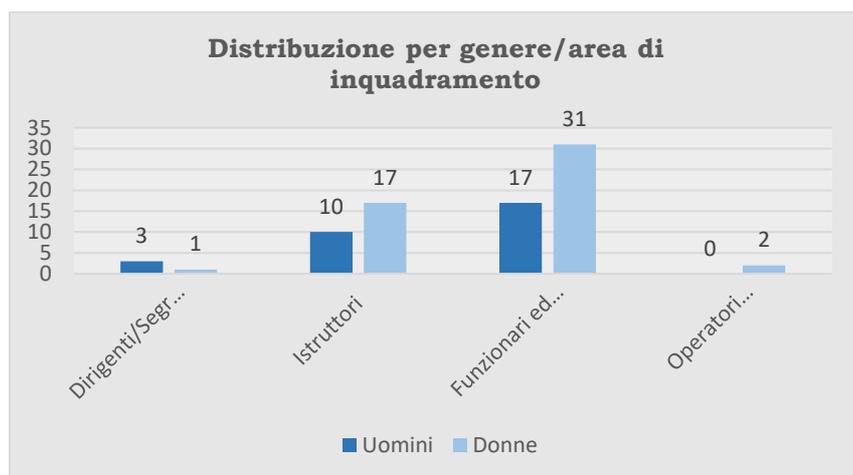
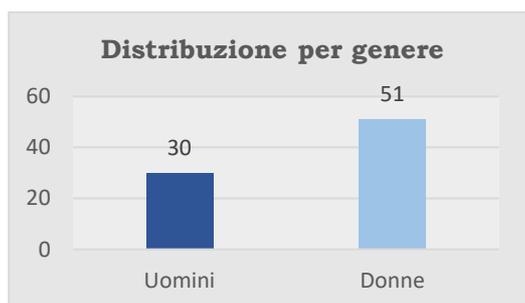
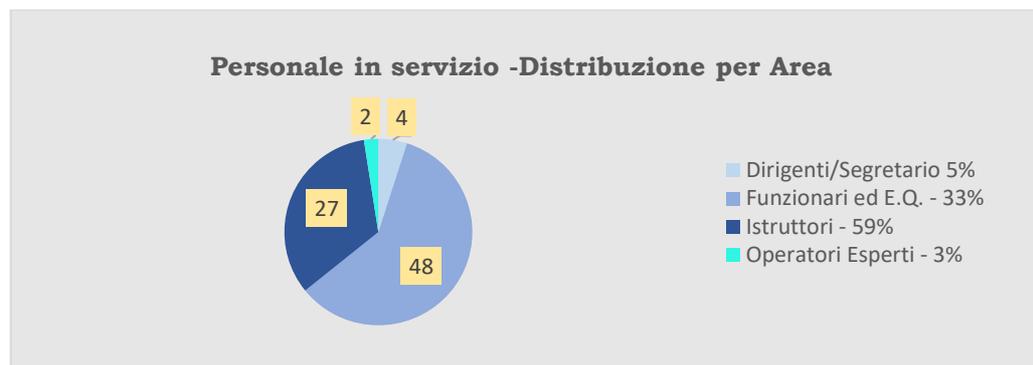
Analisi del contesto interno

L'assetto organizzativo interno dell'Ente nel 2024, a livello di macrostruttura, è rappresentato dall'organigramma di seguito riportato:



Nei grafici seguenti si riportano alcune informazioni riguardanti il personale dell'Ente alla data del 31.12.2024:

- dipendenti in servizio: 80 (di cui n. 2 a tempo determinato);
- Segretario Generale in convenzione;
- dipendenti collocati in posizioni apicali:
 - o 4 dirigenti (di cui n. 1 in convenzione con altro Ente per il 33% del tempo lavoro);
 - o 8 dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione.





Albero degli obiettivi: dalle linee di mandato agli obiettivi strategici e operativi

L'albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi operativi e piani d'azione.

All'interno della logica di albero della performance ogni obiettivo strategico è articolato in obiettivi operativi (Sezione Operativa del D.U.P.) ai quali sono collegati gli obiettivi specifici (o gestionali) a cui collegare le azioni, i tempi, le risorse e le responsabilità organizzative connesse al loro raggiungimento.

In sintesi l'Albero della Performance rappresenta il raccordo tra la "Strategia" dell'Amministrazione e "l'azione" messa in atto dalla struttura.

Linee di mandato	Obiettivi strategici	Obiettivi operativi	Servizio	n. Dipend	n. PO	n. Dirig	TOTALE	
01 Beinasco più bella	01 Riqualficazione urbana	Distretto Reale di Stupinigi	Urbanistica	0,1	0,05	0,05	0,2	
		Piano delle manutenzioni	Manutenzione e rapporti con B.Servizi	0,7	0,05	0,03	0,78	
		Nuovi strumenti di pianificazione territoriale	Urbanistica	0,25	0,15	0,05	0,45	
		Piano dell'illuminazione pubblica	Lavori Pubblici	0,05	0,05	0,03	0,13	
		Piano straordinario delle asfaltature	Lavori Pubblici	0,3	0,05	0,03	0,38	
		Piano della segnaletica	Lavori Pubblici	0,2	0,05	0,03	0,28	
	02 Miglioramento degli spazi di comunità	02 Amministrazione sostenibile	Piazza Dolci da vuoto urbano a luogo di comunità - Investimenti PNRR	Lavori Pubblici	0,2	0,05	0,03	0,28
			Piazza Dolci da vuoto urbano a luogo di comunità - contenuti culturali per il territorio	Sistema culturale e del t. libero	0,9	0,15	0,05	1,1
			Miglioramento dei luoghi delle istituzioni	Segreteria generale e degli organi	0,1	0,05		0,15
			Piano del traffico e miglioramento dell'arredo urbano	Polizia Locale	2,11		0,14	2,25
			Casa del quartiere, luoghi della comunità e promozione del volontariato	Sistema culturale e del t. libero	0,7	0,15	0,05	0,9
			Progetto Cimiteri	Lavori Pubblici	0,45	0,05	0,03	0,53
03 Beinasco cultura	01 Cura del verde e forestazione urbana	Politiche culturali ed eventi per la comunità	Sistema culturale e del t. libero	0,9	0,15	0,05	1,1	
		Attività per la lettura e poli biblioteche	Servizi bibliotecari	0,8	0,15	0,05	1	
		Parco del Sangone e corpi idrici	Urbanistica	0,15	0,1	0,05	0,3	
02 Beinasco più verde	02 Amministrazione sostenibile	Piano riqualificazione parchi urbani	Lavori Pubblici	0,35	0,05	0,03	0,43	
		Alberi, infrastrutture per la salute	Lavori Pubblici	0,3	0,05	0,03	0,38	
		Cura del verde	Lavori Pubblici	0,3	0,05	0,03	0,38	
		Convenzione Iren rete di Borgaretto - Teleriscaldamento	Urbanistica		0,2	0,05	0,25	
		Incentivo in ambito di politiche ambientali per le spese di acquisto di abbonamenti per il trasporto pubblico	Ambiente	0,4	0,05	0,05	0,5	
		Punti acqua sul territorio per risparmio plastica	Ambiente	0,2	0,05	0,05	0,3	
03 Beinasco più giovane	03 Rifiuti e igiene urbana	Piano per la riduzione dei consumi energetici e comunità energetiche	Ambiente	0,25	0,05	0,05	0,35	
		Di fianco al Consorzio per l'efficienza nella gestione dei rifiuti e dell'igiene urbana e per il contrasto ai reati ambientali	Ambiente	0,7	0,05	0,03	0,78	
		Nuova edilizia scolastica	Lavori Pubblici	0,1	0,05	0,03	0,18	
		Risistemazione scuole del territorio	Lavori Pubblici	0,3	0,05	0,03	0,38	
		Nido Garelli e sistema dei nidi	Lavori Pubblici	0,2	0,05	0,03	0,28	
		Piano dell'offerta formativa territoriale	Pol.educative, assist. Scolastica	0,17		0,03	0,2	
04 Beinasco più sicura	01 Polizia Municipale	Patto educativo di comunità	Sistema culturale e del t. libero	0,05	0,06	0,025	0,135	
		Polo universitario di Fornaci	Sistema culturale e del t. libero	0,05	0,06	0,025	0,135	
		Attività per la promozione giovanile	Sistema culturale e del t. libero	0,2	0,06	0,025	0,285	
05 Beinasco più accessibile	02 Politiche per la sicurezza	Una Polizia Municipale vicina ai cittadini	Polizia Locale	2,26		0,14	2,4	
		Riqualficazione Caserma Carabinieri	Lavori Pubblici	0,35	0,05	0,03	0,43	
		Contrasto al degrado e alla sicurezza urbana	Polizia Locale	0,81		0,14	0,95	
		Piano di videosorveglianza comunale	Polizia Locale	1,81		0,14	1,95	
		Digitalizzazione del comune e dei suoi servizi	Sistema informativo	0,9	0,3	0,1	1,3	
		Da MUDE a Sue, e geolocalizzazione GIS	Edilizia privata	0,6	0,05	0,03	0,68	
06 Beinasco più a misura del cittadino	01 Un Comune efficiente	Digitalizzazione procedimenti attività produttive	Commercio-SUAP	0,5	0,1	0,05	0,65	
		Il piano della comunicazione	Segr.Sindaco	1,2	0,05	0,05	1,3	
		Sportello polifunzionale e servizi al cittadino	Servizi demografici e cimiteriali	3,4	0,7	0,13	4,23	
		Messa in sicurezza Ponte Sangone e miglioramento viabilità	Lavori Pubblici	0,1	0,05	0,03	0,18	
		Ob. di mantenimento Politiche del Bilancio e attuazione progr.	Bilancio	4,5	0,6	0,1	5,2	
		Ob. di mantenimento Tributi, controllo gestione e informatica	Tributi, controllo gestione e informatica	1,9	0,1	0,1	2,1	
		Ob. di mantenimento Servizi generali e di supporto e Personale	Servizi generali e di supporto e Personale	4,9	0,55	1,1	6,55	
		Ob. di mantenimento Politiche educative e sociali	Polit. Educative e sociali	2,6		0,05	2,65	
		Ob. di mantenimento Dialogo con la cittadinanza	Servizi demografici e cimiteriali	4,8	0,3	0,07	5,17	
		Ob. di mantenimento Politiche culturali e tempo libero	Sistema culturale e del t. libero	1,45	0,02	0,02	1,49	
		Ob. di mantenimento Lavori Pubblici	Lavori Pubblici	0,9	0,25	0,03	1,18	
		06 Beinasco più a misura del cittadino	02 Lavoro e commercio	Ob. di mantenimento Pianificazione territorio - commercio	Pianif. Territorio - ambiente - commercio	4,55	0,1	0,03
Ob. di mantenimento Polizia Locale	Polizia Locale			2,56		0,16	2,72	
Un rafforzato controllo di gestione	Controllo di gestione			0,6	0,3	0,1	1	
Migliorare l'efficienza negli appalti	Lavori Pubblici			1,8	0,05	0,03	1,88	
Innovazioni e controlli di bilancio	Bilancio			0,5	0,4	0,1	1	
Anticorruzione e trasparenza	Segr.Sindaco			0,4	0,05	0,05	0,5	
Riorganizzare la struttura comunale	Gestione e sviluppo Risorse umane				0,15	0,1	0,25	
Efficienza della macchina comunale	Segreteria generale e degli organi			0,2	0,15	0,1	0,45	
Efficienza nelle riscossioni delle sanzioni del Codice della Strada	Polizia Locale			1,73		0,14	1,87	
Efficienza nelle riscossioni del servizio Tributi	Tributi			0,6	0,3	0,1	1	
Attività di promozione del commercio locale	Commercio-SUAP			0,7	0,05	0,03	0,78	
03 Sport	04 Sanità e welfare			Polo del lavoro	Sistema culturale e del t. libero		0,04	0,025
		Progetti di lavoro sociale	Politiche sociali	0,3		0,035	0,335	
		Attività fieristiche e mercatali	Polizia Locale	0,72		0,14	0,86	
		Politiche sportive per la comunità	Sistema culturale e del t. libero		0,06	0,025	0,085	
		Beinasco e i luoghi dello sport	Sistema culturale e del t. libero		0,1	0,05	0,15	
		Rete di solidarietà comunale	Politiche sociali	0,26		0,05	0,31	
05 Anziani e soggetti fragili	06 Sostegno alla disabilità	Casa della salute e progetti di prevenzione	Politiche sociali	0,18		0,05	0,23	
		Una rete di sostegno sociale per i più fragili	Politiche sociali	0,55		0,05	0,6	
		Agevolare le abilità diverse	Politiche sociali	0,15		0,03	0,18	
07 Famiglia	07 Famiglia	Centri estivi	Pol.educative, assist. Scolastica	0,5		0,03	0,53	
		Progetto Family, comune per la famiglia	Politiche sociali	0,14		0,03	0,17	
		Politiche per l'infanzia e progetto 0-6	Pol.educative, assist. Scolastica	0,15		0,05	0,2	

3.1 Obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza

Gli obiettivi di carattere generale sono stati anche declinati in obiettivi strategici di prevenzione della corruzione e della trasparenza, previsti come contenuto obbligatorio della sezione Anticorruzione e Trasparenza del PIAO.

Gli obiettivi di prevenzione della corruzione e di trasparenza sono definiti in modo dettagliato nella sezione 2.3 del PIAO (e relativo allegato)

Le misure specifiche individuate nel PTPCT sono state integrate nel piano della performance e costituiscono misura di valutazione degli obiettivi annuali nello stesso contenuti.

In sede di valutazione consuntiva, il Nucleo di Valutazione ha acquisito la valutazione dal R.P.C.T. e ne ha tenuto conto in sede di valutazione della performance.

Fasi del processo di misurazione e di valutazione

La misurazione e la valutazione degli obiettivi della Performance 2024, rispetto ai target attesi e agli indicatori di risultato, riguarda la performance organizzativa e la performance individuale.

Gli obiettivi di performance sono articolati per Area/Settore e perseguono obiettivi di innovazione, razionalizzazione, contenimento della spesa, miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità delle attività, perseguendo prioritariamente le seguenti finalità:

- a) la realizzazione degli indirizzi contenuti nei documenti programmatici pluriennali dell'Amministrazione;
- b) il miglioramento continuo e la qualità dei servizi erogati, da rilevare attraverso l'implementazione di adeguati sistemi di misurazione e rendicontazione;
- c) la semplificazione delle procedure;
- d) l'economicità nell'erogazione dei servizi, da realizzare attraverso l'individuazione di modalità gestionali che realizzino il miglior impiego delle risorse disponibili

Gli obiettivi sono definiti dai Dirigenti con i membri della Giunta.

Il Nucleo di Valutazione verifica e valida tali proposte, anche con riferimento alla coerenza rispetto al Sistema di misurazione e valutazione della performance e alla misurabilità e valutabilità degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Gli obiettivi possono essere soggetti a variazioni in corso d'anno.

In sede di approvazione del P.I.A.O. 2024-2026 è stato innovato il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, anche al fine di adeguare lo stesso alle indicazioni del Nucleo di Valutazione e di includervi quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata. Si è proceduto, quindi, a definire una nuova formulazione dell'articolo 3 del Regolamento, stabilendo che:

La rilevanza (peso) di ciascun obiettivo, viene misurata attraverso l'utilizzo di 4 indicatori attribuendo a ogni obiettivo assegnato al valutato un differente grado di incidenza sulla valutazione individuale complessiva; l'obiettivo a cui viene attribuito un peso maggiore produce un impatto maggiore sulla valutazione.

Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:

- a. **Importanza strategica:** importanza politica;



b. **Complessità**: interfunzionalità/grado di realizzabilità;

c. **Impatto esterno e/o interno**: miglioramento per gli stakeholder;

d. **Impatto sul bilancio**: rilevanza economica.

Per ogni indicatore è prevista la classificazione, **Alta –Media –Bassa**, alla quale corrisponderanno i valori 3-2-1 per ciascun indicatore.

Per ogni obiettivo il peso, determinato dalla somma dei valori, oscillerà da un minimo di 4 ad un massimo di 12 punti.

In termini di attribuzione del budget per gli obiettivi operativi ai fini della definizione della performance organizzativa, al fine di utilizzare il criterio della numerosità previsto nel contratto decentrato, lo stesso verrà ripartito tra aree dirigenziali in funzione della dotazione organica e demandata alla ponderazione degli obiettivi, per area, l'attribuzione dei singoli stanziamenti.

Per gli obiettivi di mantenimento la pesatura è stata definita in maniera uniforme.

Ai fini della valutazione della performance, la pesatura degli obiettivi è strumento attraverso il quale verificare, nel complessivo, la performance dell'ente, e relativamente ai dipendenti, il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo attribuiti.

Le pesature in questo ultimo caso consentono la "ponderazione" del giudizio in base all'importanza relativa degli obiettivi sui quali si è impegnati.

Secondo quanto previsto dal D.L. n.13/2023, nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance, sono stati considerati "specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento".

Tali specifici obiettivi sono stati "valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento".

Secondo il modello organizzativo adottato nell'Ente, tale attribuzione viene considerata applicabile ai dirigenti e ai ruoli di elevata qualificazione, ritenuti apicali di struttura per le fasi di liquidazione, congiuntamente ai dirigenti.

Nello specifico si è fatto riferimento all'indicatore di ritardo annuale dell'art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018. Il parametro dei tempi di performance sul tema è stato stabilito in 15 giorni per l'attività di controllo fatture e liquidazione e 15 giorni per l'attività di verifiche fiscali e mandato di pagamento per condividere in termini trasversali l'obiettivo complessivo del rispetto del parametro dei 30 giorni.

La programmazione per l'anno 2024 è definita dai seguenti documenti:

- linee Programmatiche di mandato, presentate dal Sindaco al Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo;
- Deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 26.9.2023 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 77 del 29.12.2023 con la quale sono stati approvati la Nota di aggiornamento al D.U.P. 2024-2026 e il Bilancio di previsione 2024-2026



-
- deliberazione di Giunta Comunale n. 220 del 29.12.2023 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione Finanziario 2024-2026 e sono state distribuite le risorse ai centri di responsabilità;
 - deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 15 marzo 2024 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2024/2026, contenente, tra l'altro, il Piano della Performance per l'esercizio 2024 e il Piano dettagliato degli obiettivi nel quale sono state definite le risorse umane assegnate ai responsabili dei centri di costo per il raggiungimento degli obiettivi di gestione e per il mantenimento dei livelli qualitativi e quantitativi dell'attività istituzionale ed ordinaria;
 - deliberazione della Giunta Comunale n. 141 del 28 ottobre 2024, con la quale sono state apportate modifiche al Piano dettagliato degli Obiettivi 2024.

La presente relazione fa pertanto riferimento al ciclo della performance come sopra delineato.

Rendicontazione della Performance Organizzativa

Il processo di monitoraggio e controllo relativo all'anno 2024 è stato condotto attraverso queste tappe principali:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 183 del 20.9.2024 è stato preso atto dello stato di attuazione degli obiettivi alla data del 30.6.2024;
- i dirigenti/Responsabili hanno rendicontato gli obiettivi di propria competenza, sul gestionale Cityware Online in uso presso l'Ente, misurando il grado di raggiungimento rispetto ai target attesi e agli indicatori di risultato previsti;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 40 del 2 aprile 2025 è stato approvato lo schema di rendiconto della gestione esercizio 2024;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 28.4.2025, è stato approvato il rendiconto della gestione 2024;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 dell'11.6.2025 è stato preso atto dello stato di attuazione degli obiettivi alla data del 31.12.2024, evidenziando la situazione di raggiungimento degli obiettivi gestionali per l'anno 2024 definiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 21 del 30 giugno 2025, nell'ambito del controllo strategico, è stato preso atto della percentuale di raggiungimento degli obiettivi strategici come evidenziato nei report allegati al provvedimento stesso;
- il servizio competente ha inoltrato al Nucleo di Valutazione le schede relative alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi al 31.12.2024;
- il Nucleo di valutazione, sulla scorta dei documenti forniti, ha valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi, come da verbale in data 12.6.2025 conservato agli atti d'ufficio. L'esito della valutazione è quello risultante dal **prospetto allegato** alla presente relazione.

Nel corso dell'anno 2024 sono state attuate anche le misure generali relative all'organizzazione, ai controlli interni, all'applicazione del codice di comportamento, al monitoraggio dei tempi procedurali, alla formazione, alla rotazione del personale, al



monitoraggio delle attività e degli incarichi extra istituzionali, alle incompatibilità ed inconferibilità per incarichi dirigenziali, alle attività successive alla cessazione del rapporto di lavoro, al rispetto dei patti di integrità negli affidamenti, alla tutela del dipendente che segnala illeciti e a monitorare la Sezione del sito “Amministrazione trasparente”.

La performance organizzativa viene misurata anche in relazione all'efficacia qualitativa soggettiva percepita, ovvero in relazione alla soddisfazione degli utenti.

Le indagini di *customer satisfaction*, finalizzate a rilevare i risultati dell'amministrazione nell'ottica dell'efficacia soggettiva, sono state svolte mediante somministrazione di questionari agli utenti dei servizi.

Gli ambiti prevalentemente indagati sono quelli riportati nello schema riepilogativo sotto riportato.

Rilevazione di *Customer Satisfaction*

SERVIZIO	VALUTAZIONE
Asilo Nido	Analizzati 31 questionari: il 69% delle famiglie si ritiene molto soddisfatto del servizio
Centri estivi anno 2024	Analizzati 149 questionari: il 69% delle famiglie si ritiene molto soddisfatto del servizio
Farmacia comunale	Analizzati 42 questionari: la valutazione complessiva del servizio raggiunto è pari a 4,82/5
Refezione Scolastica	Analizzati 268 questionari: il 74,2% delle risposte esprime un giudizio positivo sul servizio
Ufficio Tributi	Analizzati 16 questionari: il grado di soddisfazione degli utenti raggiunge un valore pari a 4,7/5

Valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di incarichi di E.Q.

La misurazione della performance organizzativa è strettamente connessa alla valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale dell'Ente.

La valutazione complessiva di ogni Area dirigenziale/Settore rappresenta infatti l'indicatore necessario anche ai fini della valutazione della performance individuale dei dirigenti e dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

Sulla base dei risultati raggiunti, come attestati dal Nucleo di Valutazione, si è proceduto alla misurazione della performance individuale del Segretario Generale, dei dirigenti e del personale titolare di incarico di Elevata Qualificazione.

Secondo la metodologia di valutazione dell'Ente il punteggio che esprime la valutazione complessiva ottenuta da Dirigenti e titolari di incarico di E.Q., si ottiene dalla media ponderata

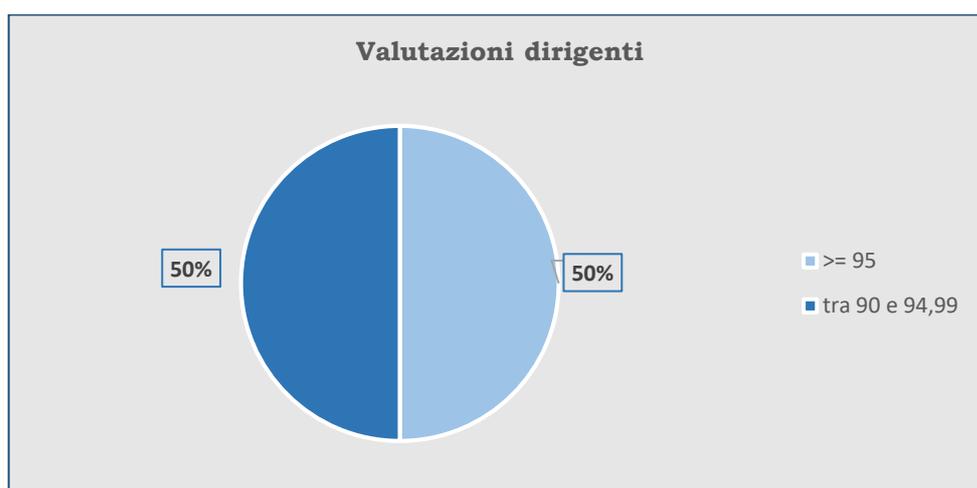


fra il punteggio relativo all'esito degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito dei comportamenti organizzativi.

Di seguito si riporta una sintesi delle valutazioni dei dirigenti e dei titolari di incarico di E.Q, a seguito della conclusione del processo valutativo:

Dirigenti (n. 4, di cui uno in convenzione con altro Ente e uno a T.D. ex articolo 110 del D.Lgs n. 267/2000)

LIVELLO DI PERFORMANCE	VALUTAZIONE FINALE	TOTALE DIRIGENTI	% SUL TOTALE
A	≥ 95 %	2	50
B	Valutazioni comprese tra 90 e 94,99 %	2	50
C	Valutazioni comprese tra 80 e 89,99 %	0	0
D	Valutazioni comprese tra 70 e 79,99 %	0	0
E	< 70 %	0	0
TOTALE		4	100



Titolari di incarico di E.Q. (n. 8)

LIVELLO DI PERFORMANCE	VALUTAZIONE FINALE	TOTALE E.Q.	% SUL TOTALE
A	≥ 95 %	6	75
B	Valutazioni comprese tra 90 e 94,99 %	2	25
C	Valutazioni comprese tra 80 e 89,99 %	0	0
D	Valutazioni comprese tra 70 e 79,99 %	0	0
E	< 70 %	0	0
TOTALE		8	100

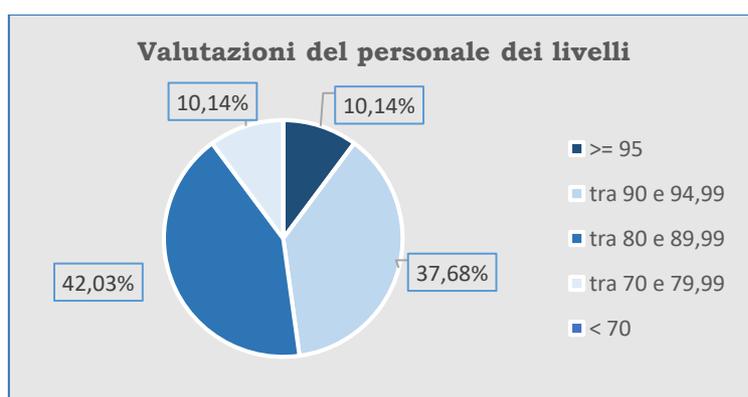


Valutazione del personale dei livelli

La valutazione del personale dei livelli è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento degli obiettivi del Piano della performance nei quali è coinvolto, e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse; la parte relativa al raggiungimento della performance organizzativa è prevalente sulla valutazione dei comportamenti professionali (peso).

Esito delle valutazioni anno 2024 per area di appartenenza (n. 69 valutati):

LIVELLO DI PERFORMANCE	VALUTAZIONE FINALE	Aree C.C.N.L.				Totale dip.	% sul totale
		O	OE	IS	FEQ		
A	≥ 95 %	0	0	7	0	7	10,14
B	Valutazioni comprese tra 90 e 94,99 %	0	0	16	10	26	37,68
C	Valutazioni comprese tra 80 e 89,99 %	0	1	23	5	29	42,03
D	Valutazioni comprese tra 70 e 79,99 %	1	1	5	0	7	10,14
E	< 70 %	0	0	0	0	0	0
TOTALI		1	2	51	15	69	100%





Riepilogo valutazioni del personale per Area dirigenziale

RIEPILOGO PERFORMANCE ANNO 2024 PERSONALE DEI LIVELLI							
Totale dipendenti valutati		69					
Media generale valutazioni		88,7					
Distribuzione valutazioni							
Dirigente	N. TOTALE DIPENDENTI	Area	Fascia 70-79,99	Fascia 80-89,99	Fascia 90-94,99	Fascia 95-100	Media valutazioni
Area Amministrativa e dei Servizi alla Persona	26	Operatori	1				88,33
		Operatori Esperti	1	1			
		Istruttori	2	7	9	1	
		Funzionari	0	0	4	0	
		TOTALE DIP.	4	8	13	1	
		% sul TOTALE	15,38	30,77	50,00	3,85	
Distribuzione valutazioni							
Dirigente	N. TOTALE DIPENDENTI	Area	Fascia 70-79,99	Fascia 80-89,99	Fascia 90-94,99	Fascia 95-100	Media valutazioni
Area della Programmazione, Controllo delle Risorse e Attuazione del Programma	12	Operatori					88,26
		Operatori Esperti					
		Istruttori	1	3	2	2	
		Funzionari		3	1		
		TOTALE DIP.	1	6	3	2	
		% sul TOTALE	8,33	50,00	25,00	16,67	
Distribuzione valutazioni							
Dirigente	N. TOTALE DIPENDENTI	Area	Fascia 70-79,99	Fascia 80-89,99	Fascia 90-94,99	Fascia 95-100	Media valutazioni
Area Tecnica e dello Sviluppo Territoriale	17	Operatori					89,90
		Operatori Esperti					
		Istruttori	1	6	3	2	
		Funzionari		2	3		
		TOTALE DIP.	1	8	6	2	
		% sul TOTALE	5,88	47,06	35,29	11,76	
Distribuzione valutazioni							
Dirigente	N. TOTALE DIPENDENTI	Area	Fascia 70-79,99	Fascia 80-89,99	Fascia 90-94,99	Fascia 95-100	Media valutazioni
Area della Sicurezza e del Controllo del Territorio	14	Operatori					88,33
		Operatori Esperti					
		Istruttori	1	7	2	2	
		Funzionari			2		
		TOTALE DIP.	1	7	4	2	
		% sul TOTALE	7,14	50,00	28,57	14,29	