



Unione Montana Gran Paradiso

Alpette, Ceresole Reale, Locana, Ribordone, Sparone

RELAZIONE SULLA *PERFORMANCE*

Anno 2025



<u>1.</u>	<u>PRESENTAZIONE</u>	3
<u>1.1.</u>	<u>Il contesto esterno di riferimento</u>	3
<u>1.2.</u>	<u>L'amministrazione</u>	3
<u>1.3.</u>	<u>Le criticità e le opportunità</u>	6
<u>2.</u>	<u>OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI</u>	7
<u>2.1.</u>	<u>Albero della <i>performance</i></u>	7
<u>2.2.</u>	<u>Obiettivi Organizzativi</u>	8
<u>2.3.</u>	<u>Obiettivi individuali</u>	9
<u>3.</u>	<u>IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE</u>	10
<u>3.1.</u>	<u>Fasi, soggetti, tempi e responsabilità</u>	10
<u>3.2.</u>	<u>Punti di forza e di debolezza del ciclo della <i>performance</i></u>	10

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla performance, prevista dall'art.10, comma 1, lettera b), del D. Lgs n. 150/2009 e s.m.i. è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO- Sezione performance), i risultati organizzativi e individuali realizzati al 31 dicembre 2023, articolati per obiettivi operativi, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti rispetto a quanto programmato, concludendo in tale modo il ciclo di gestione della performance.

L'Unione nasce nel 2013 a seguito dell'entrata in vigore della L.R. 11/2012, aderiscono in prima istanza all'Unione i comuni di Alpette, Locana, Ribordone e Sparone. Nell'anno 2021 ha aderito all'Unione anche il comune di Ceresole Reale, allo stato attuale l'Unione Gran Paradiso copre pertanto la maggior parte del territorio della valle Orco.

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il territorio in cui opera l'Unione montana Gran Paradiso comprende una popolazione di circa 2.639 abitanti collocati su territorio Alpino con oltre 300 Km quadrati di territorio. L'altitudine minima è di 461 metri sul livello del mare e si estende sino a 3692 metri. L'intero territorio è classificato come zona altimetrica ISTAT "Montagna intera".

Le attività economiche principali riguardano il turismo, la manutenzione del territorio ed in modo residuale l'agricoltura e la pastorizia.

Le caratteristiche dell'area di interesse dell'Unione determinano un'importante delocalizzazione delle attività lavorative, con conseguenti fenomeni di pendolarismo nonché di spopolamento del territorio dovuto al trasferimento dei luoghi di residenza in prossimità delle attività produttive poste nelle zone di pianura del canavese e dell'area urbana metropolitana di Torino.

1.2. L'amministrazione

Come previsto all'art. 29, comma 1, dello Statuto d'Unione la durata dell'Ente era prevista in anni 10, pertanto con Delibera di Consiglio n. 2 del 17/03/2023 si è provveduto al rinnovo dell'Unione Montana.

Nell'ambito dell'Unione Montana Gran Paradiso sono attualmente individuati i seguenti Settori:

- AMMINISTRATIVO – FINANZIARIO: Servizi Affari generali, Atti in materia di personale non attribuiti espressamente al Segretario, Ragioneria, Patrimonio, Economato, Contabilità, Trattamento dei dati personali;
- TECNICO-MANUTENTIVO: Servizi Opere pubbliche – Manutenzioni – Commissione Locale Valanghe - Catasto - Prevenzione e protezione (RSPP)

La dotazione organica presso l'Ente, al 31.12.2025, è così composta:

Relazione sulla *performance* – anno 2025

Categoria	Servizio Amm.vo - Finanziario	Servizio Tecnico – Manutentivo
Area degli Operatori Esperti (ex cat. B)		1 (36 h) – in quiescenza al 31.12.2025
Area Istruttori (ex cat. C)	1 (35 h)	1 (36 h)
Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione (ex cat. D) – P.O.	1 (Art. 1, comma 557, L. 311/2004)	1 (Art. 1, comma 557, L. 311/2004)

Si rileva inoltre la presenza di personale in comando parziale dai Comuni per la gestione delle funzioni associate: tre agenti di polizia locale, un istruttore amministrativo e un operaio specializzato.

La struttura di governance dell'Ente è stata elaborata in modo tale da garantire la massima rappresentanza di tutti i Comuni facenti parte e segue lo schema come meglio sotto riportato:

Nome	Descrizione
Presidente	Guido BELLARDO GIOLI (Sindaco del Comune di Ribordone)
Vice presidente	Fabrizio BERTOLDO (Vice Sindaco del Comune di Sparone)
Giunta	Guido BELLARDO GIOLI (Sindaco del Comune di Ribordone) Fabrizio BERTOLDO (Vice Sindaco del Comune di Sparone) Mauro DURBANO (Vice Sindaco del Comune di Ceresole Reale) Mauro PERUZZO CORNETTO (Sindaco del Comune di Locana) Silvio VARETTO (Assessore del Comune di Alpette)
Consiglio	Guido BELLARDO GIOLI (Sindaco del Comune di Ribordone) Fabrizio BERTOLDO (Vice Sindaco del Comune di Sparone) Mauro DURBANO (Vice Sindaco del Comune di Ceresole Reale) Mauro PERUZZO CORNETTO (Sindaco del Comune di Locana) Silvio VARETTO (Assessore del Comune di Alpette) Pio Graziano GOGLIO (Sindaco del Comune di Alpette) Danilo GOIETTINA (Consigliere maggioranza del Comune di Alpette) Davide BRUNO MATTIET (Consigliere maggioranza del Comune di Ceresole Reale) Fabio ROLANDO (Consigliere maggioranza del Comune di Ceresole Reale) Mauro GUGLIELMETTI (Vice Sindaco del Comune di Locana) Anna GARIGLIET IAIA (Consigliere maggioranza del Comune di Ribordone) Francesco PICCO (Consigliere maggioranza Comune di Sparone) Flavio ABRATE (Rappresentante minoranza del Comune di Ribordone) Giovanni BRUNO MATTIET (Rappresentante minoranza del Comune di Locana) Maria Laura NUGAI (Rappresentante minoranza del Comune di Sparone)
Segretario	Dott.ssa Nicoletta BLENCIO

Le Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie per il funzionamento dell'Unione derivano da finanziamento da parte di Enti sovraordinati, nello specifico la Regione Piemonte e l'Autorità d'Ambito Torinese (ATO3).

Il bilancio annuale dell'Ente pareggia a poco meno di 1.900.000,00 €. L'importo a pareggio risulta essere comprensivo delle partite di giro.

Il Benessere organizzativo

Il personale in servizio presso l'Unione Montana Gran Paradiso, compresi i lavoratori fuori ruolo, suddiviso in base alla distribuzione per categoria e genere, risulta:

Categoria	FEMMINE	MASCHI	PERCENTUALE FEMMINILE
B		1	0%
C	1	1	50%
D	2		100%
Segretario	1		100%

Al fine di migliorare il benessere organizzativo sono state individuate le seguenti azioni positive come di seguito dettagliato:

- **Azione 1:** tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni mediante l'adozione del Codice di Comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori ex. Art. 25 CCNL 05.10.2001;
- **Azione 2:** garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale così come previsto dalla normativa vigente e con la previsione della nomina di almeno un terzo dei componenti delle commissioni esaminatrici di sesso femminile;
- **Azione 3:** promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale al fine di consentire uguali possibilità per le donne e gli uomini di frequentare corsi o altri momenti formativi;
- **Azione 4:** consentire l'utilizzo della flessibilità oraria in entrata/uscita dal lavoro oltre quella attualmente prevista per la generalità dei dipendenti al fine di garantire situazioni familiari che richiedono la presenza del padre e/o madre per l'entrata e/o uscita dalla scuola dell'obbligo dei propri figli;
- **Azione 5:** promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità mediante la pubblicazione e la diffusione del presente piano di azioni positive e del codice di comportamento per la tutela e la dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori;

Nell'ambito degli interventi volti al miglioramento del benessere organizzativo l'Unione ha potenziato la formazione del personale quale elemento finalizzato alla crescita delle competenze individuali.

1.3. Le criticità e le opportunità

Nella tabella che segue vengono indicate in modo sintetico le principali criticità legate agli obiettivi perseguiti nonché le opportunità in termini di nuovi target sfidanti e rilevanti. La descrizione delle criticità e delle opportunità è stata condotta attraverso la SWOT analysis che ne consente la rappresentazione sintetica.

	PUNTI DI FORZA per il raggiungimento degli obiettivi	ELEMENTI CRITICI per il raggiungimento degli obiettivi
ORIGINE INTERNA (fattori interni all'Unione Gran Paradiso)	- Disponibilità del personale - Governance orientata all'ascolto - Proattività ed orientamento allo sviluppo organizzativo - Spazi adeguati	- Coinvolgimento costante della governance - Presidio delle attività in termini di Full Time Equivalent (FTE) - Comunicazione tra funzioni di gestione e funzioni di governo
ORIGINE ESTERNA (fattori esterni del contesto di riferimento)	- Caratteristiche paesaggistiche del territorio di competenza - Sovrapposizione territoriale con il Parco nazionale del Gran Paradiso - Caratteristiche socio-culturali delle comunità di riferimento - Legame con il territorio e la popolazione di riferimento	- Territorio non sufficientemente sfruttato dal punto di vista economico - Capacità di sfruttamento delle nuove tecnologie informative per il potenziamento delle attività da remoto e l'erogazione di servizi diffusi.

2. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1. Albero della *performance*

Così come specificato al cap. 4 della L.R. 11/2012, e ripreso nel vigente Statuto dell'Ente, l'Unione montana costituisce ambito territoriale ottimale per l'esercizio associato delle funzioni e servizi che i Comuni le conferiscono, e pertanto può esercitare a seguito di conferimento le seguenti funzioni:

- le funzioni fondamentali dei Comuni così come individuate dalla legislazione nazionale;
- le specifiche competenze di tutela e promozione della montagna attribuite, in qualità di agenzia di sviluppo, in attuazione delle disposizioni di cui all' articolo 44, comma secondo della Costituzione e della normativa in favore dei territori montani;
- le funzioni relative agli interventi speciali per la montagna;
- le altre funzioni ed i servizi ad essa conferite dai Comuni;
- le funzioni già attribuite alle Comunità montane e ad essa conferite dai Comuni.

Al 31.12.2025 l'Unione Montana Gran Paradiso ha attivato alcune funzioni in forma associata, a seguito di delega da parte dei Comuni e nello specifico:

- Catasto (ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente),
- Attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile (compresa la Commissione Locale Valanghe)
- Servizio di statistica (con supporto di personale in comando dai Comuni)
- Gestione del sistema locale dei servizi sociali (con supporto di personale in comando dai Comuni)
- Polizia Locale e Amministrativa (con personale in comando dai Comuni)

Inoltre svolge alcune attività preminenti a vantaggio dei Comuni facenti parte, Tali attività costituiscono la struttura dell'albero della *performance* essendo preminente il miglioramento delle *performance* legate alle attività istituzionali dell'Ente:

- Gestione dei fondi dell'Autorità d'Ambito 3 per interventi manutentivi del territorio;
- Individuazione e nomina del Responsabile della Transizione Digitale;
- Individuazione e nomina del Responsabile della Protezione dei Dati;
- Sottoscrizione della convenzione con il canile per la cattura e custodia dei cani vaganti;
- Partecipazione ai bandi regionali di finanziamento in merito a:
 - Tutela, valorizzazione e sviluppo della montagna
 - Promozione dell'occupazione e sviluppo del lavoro
 - Mantenimento e sviluppo dei servizi scolastici

2.2. Obiettivi Organizzativi

L'Unione si costituisce in fase iniziale attraverso un periodo di transizione dalla Comunità Montana all'Unione Montana che ha visto modificarsi i ruoli degli enti partecipanti e la natura e gli assetti interni al nuovo Ente.

La fase di avvio è stata caratterizzata da un elevato grado di complessità organizzativa, determinato in parte dalle specificità che caratterizzano il rapporto tra gli Enti costituenti, il loro grado di autonomia ed il livello di delega delle proprie funzioni che ognuno di tali Enti decide di delegare all'Unione attraverso percorsi decisionali condivisi. Questa fase ha preso avvio formale nell'anno 2013 ma si è concretizzata nel tempo attraverso la progressiva acquisizione di risorse umane, operanti con differenti modalità di contrattualizzazione. Sul piano tecnico le prime risorse sono state acquisite nell'anno 2016 mentre la struttura amministrativa si è composta successivamente a partire dall'anno 2020 ed è tuttora in fase di completamento.

Alla luce del percorso evolutivo in atto obiettivo prioritario dell'Unione è attualmente costituito dalla messa in opera dell'Ente, tutte le azioni adottate sono pertanto conseguenti a tale obiettivo di natura organizzativa. Una volta costituito l'Ente e consolidata la sua struttura organizzativa ed i conseguenti processi produttivi gli obiettivi verranno progressivamente orientati verso i servizi erogati.

In particolare, obiettivo organizzativo del 2024 è stato il rinnovo dell'Unione Montana Gran Paradiso per ulteriori dieci anni, salvo il tacito proseguo dell'Ente alla scadenza, avvio del processo di potenziamento dei servizi delegati all'Unione Montana dai Comuni membri.

Nell'anno 2025 parallelamente al consolidamento della propria struttura organizzativa l'Unione ha perseguito i seguenti obiettivi:

- 1) Attivazione e implementazione delle funzioni associate:
 - Polizia Locale e Amministrativa
 - Protezione Civile
 - Catasto
 - Servizi Sociali
 - Statistica
- 2) Gestione interna cantieri di lavoro;
- 3) Lavori di manutenzione del territorio (ATO 3);
- 4) Lavori di manutenzione del territorio (Programma annuale della montagna);
- 5) Gestione interna bando scuola di montagna;
- 6) Digitalizzazione procedure interne;
- 7) Gestione inventario;
- 8) Bando PR FESR 21/27 di sistemazione idrogeologica nel Comune di Locana
- 9) Realizzazione ciclovia Gran Paradiso, PNRR - MISSIONE 2 – Green Community
- 10) Supporto nello sgombero della neve

Relazione sulla *performance* – anno 2025

11) Taglio vegetazione periodo estivo

Per ognuno degli obiettivi adottati sono stati individuati specifici indicatori di performance come di seguito riportato:

Obiettivo	Indicatore	Target	Grado di raggiungimento
Gestione interna cantieri di lavoro	Ottenimento del risultato	Pieno raggiungimento di quanto previsto dai target contenuti nella scheda obiettivo	100%
Lavori di manutenzione del territorio (ATO 3)	Ottenimento del risultato	Pieno raggiungimento di quanto previsto dai target contenuti nella scheda obiettivo	100%
Lavori di manutenzione del territorio (Programma annuale della montagna)	Ottenimento del risultato	Pieno raggiungimento di quanto previsto dai target contenuti nella scheda obiettivo	100%
SCUOLA SUSSIDIATA DI CERESOLE REALE - ACCORDO CON I.C. PONT CANAVESE E RENDICONTAZIONE ATTIVITA' BANDO	Ottenimento del risultato	Pieno raggiungimento di quanto previsto dai target contenuti nella scheda obiettivo	100%
PNRR, MISSIONE 2 – Green Community, realizzazione pista ciclabile Cavalcando e Pedalando	Ottenimento del risultato	Pieno raggiungimento di quanto previsto dai target contenuti nella scheda obiettivo	100%
Digitalizzazione procedure interne	Ottenimento del risultato	Pieno raggiungimento di quanto previsto dai target contenuti nella scheda obiettivo	100%
Bando PR FESR 21/27 di sistemazione idrogeologica nel Comune di Locana	Ottenimento del risultato	Pieno raggiungimento di quanto previsto dai target contenuti nella scheda obiettivo	100%
Supporto nello sgombero della neve	Ottenimento del risultato	Pieno raggiungimento di quanto previsto dai target contenuti nella scheda obiettivo	100%
Taglio vegetazione periodo estivo	Ottenimento del risultato	Pieno raggiungimento di quanto previsto dai target contenuti nella scheda obiettivo	100%

2.3. Obiettivi individuali

Per l'anno 2025 tutto il personale è stato coinvolto in modo diretto nella realizzazione degli obiettivi organizzativi, le performance individuali coincidono pertanto con le performance organizzative.

In merito alle competenze organizzative è stato definito uno specifico catalogo delle competenze organizzative.

Si sottolinea contestualmente la piena disponibilità del personale alla realizzazione di tutte le attività e le incombenze connesse all'attività dell'Ente nonché la proattività dimostrata in relazione alle esigenze espresse dal territorio e dalla popolazione di riferimento.

3. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

3.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

In ragione di quanto dettagliato nei capitoli precedenti, ed in particolare alla esigenza di avvio e messa a regime del sistema, la relazione sulla performance, che contiene riferimento alle attività relative all'anno 2023, è stata redatta dagli uffici in collegamento con l'organo di indirizzo politico amministrativo.

3.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della *performance*

Costituisce punto di forza del ciclo della performance il pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati in ordine alla fase di avvio dell'Unione. Tra gli elementi che necessitano di successiva implementazione si segnala l'opportunità di approfondire il potenziamento del grado di informatizzazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.