



COMUNE DI COASSOLO T.SE

PROVINCIA DI TORINO

Relazione finale sulla performance

Anno 2025

*Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale
nr. del*

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

La Relazione annuale sulla performance costituisce il documento attraverso il quale il Comune di Coassolo T.se dà conto, a consuntivo, dei risultati conseguiti nell'esercizio di riferimento rispetto agli obiettivi programmati, evidenziando il grado di realizzazione degli stessi, l'impiego delle risorse disponibili e gli eventuali scostamenti intervenuti nel corso della gestione.

Il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance trova il proprio riferimento fondamentale nel D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come successivamente modificato e integrato, da ultimo dalla Legge 2 luglio 2026, n. 119, e deve essere letto, per gli enti locali, in coordinamento con il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 – Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, con il sistema di programmazione finanziaria previsto dal D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, nonché con la disciplina del Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO introdotta dall'articolo 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113.

L'articolo 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009 prevede la redazione della Relazione annuale sulla performance, mediante la quale vengono rappresentati, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali conseguiti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse utilizzate, con evidenziazione degli eventuali scostamenti.

Per gli enti locali, ai sensi del comma 1-bis del medesimo articolo 10, la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del D.Lgs. n. 267/2000, ferma restando la specificità del sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente.

La disciplina originaria del Piano della performance deve inoltre essere coordinata con la successiva introduzione del PIAO, che ha ridefinito e integrato in un unico strumento diversi ambiti della programmazione amministrativa. Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ha individuato gli adempimenti assorbiti nel PIAO, mentre il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 ne ha definito il contenuto e lo schema tipo.

Il Comune di Coassolo T.se, in considerazione delle proprie dimensioni organizzative, applica le disposizioni previste per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, secondo le modalità semplificate previste dalla normativa vigente. La programmazione della performance viene pertanto letta in maniera sistemica e coordinata con il Documento Unico di Programmazione, il bilancio di previsione, il Piano esecutivo di gestione ove adottato e gli ulteriori strumenti attraverso i quali l'Amministrazione individua gli obiettivi affidati alle strutture e ai relativi responsabili.

La Relazione costituisce pertanto non soltanto adempimento conclusivo del ciclo della performance, ma uno strumento di:

- rendicontazione, nei confronti degli organi dell'Ente, dei cittadini e degli altri stakeholder;
- verifica gestionale, attraverso il confronto tra risultati programmati e risultati conseguiti;
- supporto alla valutazione, organizzativa e individuale;

- miglioramento continuo, consentendo di utilizzare gli esiti della gestione precedente quale elemento conoscitivo per la successiva programmazione.

La Relazione è altresì funzionale alla corretta applicazione del sistema premiale previsto dal D.Lgs. n. 150/2009, dal D.Lgs. n. 165/2001, dal CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022, dal contratto collettivo integrativo e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente presso l'Ente.

IL CICLO DELLA PERFORMANCE NELL'ANNO 2025

Il ciclo della performance del Comune di Coassolo T.se si sviluppa in stretta correlazione con il ciclo della programmazione economico-finanziaria e con gli altri strumenti di pianificazione dell'Ente.

La programmazione prende avvio dagli indirizzi strategici e operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione – DUP, successivamente tradotti nel bilancio di previsione e negli strumenti gestionali e organizzativi dell'Ente.

Per l'anno 2025 costituiscono pertanto riferimento, tra gli altri:

- il Documento Unico di Programmazione relativo al periodo 2025/2027;
- il Bilancio di previsione 2025-2027;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione – PIAO 2025/2027;
- gli eventuali atti di assegnazione degli obiettivi ai Responsabili dei Servizi;
- il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente;
- gli ulteriori atti programmatici e organizzativi assunti nel corso dell'esercizio.

Il processo di valutazione deve essere inteso in termini sostanziali e non meramente formali, verificando il contributo effettivamente apportato dalle strutture dell'Ente al conseguimento degli obiettivi programmati e alla continuità e qualità dei servizi resi alla collettività.

Particolare rilievo assume, in un ente di ridotte dimensioni organizzative quale il Comune di Coassolo T.se, anche la capacità delle strutture di garantire l'ordinaria attività amministrativa contestualmente alla realizzazione degli obiettivi di miglioramento e sviluppo, facendo fronte alla pluralità degli adempimenti normativi e alle esigenze operative connesse alla gestione dei servizi comunali.

La valutazione dei risultati 2025 tiene pertanto conto:

- del grado di raggiungimento degli obiettivi espressamente assegnati;
- degli indicatori e dei risultati attesi individuati negli strumenti di programmazione;
- delle attività effettivamente svolte;
- dell'eventuale sopravvenienza di nuove disposizioni normative, esigenze organizzative o attività non inizialmente programmabili;
- delle risorse umane, finanziarie e strumentali concretamente disponibili;
- della capacità dell'organizzazione di assicurare continuità, efficacia, efficienza e qualità dei servizi.

DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE

Il Comune di Coassolo T.se esercita le funzioni istituzionali attribuite dalla normativa agli enti locali attraverso una struttura organizzativa coerente con le dimensioni demografiche e organizzative dell'Ente.

Alla data del 31 dicembre 2025 la struttura organizzativa risulta articolata come segue:

Segretario Comunale: Dott.ssa Castelluccio Roberta.

Il Segretario Comunale è in convenzione con i comuni di Pessinetto -Ala di stura- Monastero di Lanzo e Mezenile in percentuale del 20%

Aree/Servizi:

- SETTORE RAGIONERIA
- SETTORE TRIBUTI;
- SETTORE AMMINISTRATIVO (Segreteria-Anagrafe- Elettorale-Demografici)
- SETTORE TECNICO LAVORI PUBBLICI;
- SETTORE VIGILANZA;

Per ciascuna struttura organizzativa sono individuati i relativi responsabili secondo gli atti organizzativi adottati dall'Ente.

La struttura opera secondo principi di economicità, efficacia, efficienza, trasparenza e responsabilizzazione dei soggetti preposti alla gestione.

PERSONALE E ORGANIZZAZIONE

Programmazione del personale

La programmazione del fabbisogno di personale, un tempo contenuta in uno specifico Piano triennale dei fabbisogni, trova oggi collocazione, secondo la disciplina introdotta dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 e dal D.M. n. 132/2022, nella pertinente sezione del PIAO, nell'ambito della programmazione strategica delle risorse umane.

Per l'anno 2025 il Comune ha definito la propria programmazione delle risorse umane con:

PIAO 2025/2027 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 28/03/2025, e successive eventuali modificazioni e integrazioni.

Nel corso dell'anno il comune ha posto in quiescenza per pensionamento un operaio specializzato e ha proceduto all'assunzione di un nuovo dipendente della stessa categoria attraverso una procedura di mobilità volontaria .

Formazione del personale

La formazione costituisce una componente essenziale dello sviluppo organizzativo e professionale e concorre direttamente al miglioramento della qualità dei servizi e della performance dell'Ente.

Nel corso del 2025 il personale ha partecipato ad attività formative e di aggiornamento nelle materie di rispettiva competenza, anche attraverso strumenti di formazione a distanza.

La programmazione e realizzazione delle attività formative è stata effettuata tenendo conto degli obblighi e degli indirizzi nazionali in materia di rafforzamento delle competenze delle pubbliche amministrazioni, digitalizzazione, prevenzione della corruzione, trasparenza, privacy, sicurezza, contratti pubblici e aggiornamento specialistico.

Ore complessive di formazione: 40

Ore medie per dipendente: 40

Principali ambiti formativi: Ragioneria, Anagrafe, Trasparenza, Vigilanza e Sicurezza sul lavoro.

Pari opportunità e parità di genere

Le politiche in materia di pari opportunità, parità di genere e contrasto alle discriminazioni sono sviluppate nell'ambito della programmazione integrata dell'Ente, in coerenza con l'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, con l'articolo 57 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e con la disciplina del PIAO.

Non risultano criticità

Procedimenti disciplinari

Nel corso dell'anno 2025 non sono stati attivati procedimenti disciplinari e non risultavano procedimenti pendenti da concludere;

PRINCIPALI INDICATORI ORGANIZZATIVI

Indicatore	2025
-------------------	-------------

Numero dipendenti al 31 dicembre: 6	
-------------------------------------	--

Età media del personale: 47 anni	
----------------------------------	--

Percentuale dipendenti in possesso di laurea: 50%	
---	--

Ore medie di formazione per dipendente: 40	
--	--

Numero postazioni informatiche 1 postazione a dipendente	
--	--

Tasso di assenza:	
-------------------	--

Numero infortuni: 0	
---------------------	--

Numero procedimenti disciplinari attivati : 0	
---	--

Numero procedimenti disciplinari conclusi: 0	
--	--

PARI OPPORTUNITÀ – INDICATORI

Indicatore	2025
-------------------	-------------

Percentuale Responsabili di Servizio donne: 50%	
---	--

Percentuale donne sul totale dei dipendenti: 50% (escluso segretario)	
--	--

Percentuale personale femminile laureato: 33%	
---	--

Indicatore**2025**

Percentuale assunzioni femminili nell'anno: 0

DATI SULLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Nel corso dell'esercizio 2025 il Comune ha assicurato la gestione finanziaria nel rispetto dei principi e degli equilibri previsti dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 118/2011, come successivamente modificati e integrati.

L'Ente ha assicurato il rispetto degli equilibri di bilancio e ha proceduto alle verifiche previste dalla normativa vigente in relazione alla sostenibilità della gestione finanziaria.

Con riferimento alla tempestività dei pagamenti: tempestivo

Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti 2025: pagamento in 30 giorni.

Rispetto dei termini medi di pagamento: il comune rispetta il termine medio di pagamento

Sono stati altresì verificati i parametri di deficitarietà strutturale previsti dalla normativa vigente.

Esito: positivo

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E SISTEMA PREMIALE

Il fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2025 è stato costituito con determinazione n. 221 del 18/12/2025.

Il contratto collettivo integrativo / accordo annuale di utilizzo delle risorse decentrate è stato sottoscritto in data 24/12/2025;

Le risorse destinate alla performance sono state determinate nel rispetto:

- del D.Lgs. n. 165/2001;
- del D.Lgs. n. 150/2009 e successive modificazioni;
- del CCNL Funzioni Locali 16 novembre 2022;
- del contratto collettivo integrativo dell'Ente;
- del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Le risorse complessivamente destinate alla performance nell'esercizio 2025 ammontano a:

€ 10.548,26.

L'attribuzione dei trattamenti economici correlati alla performance avviene sulla base degli esiti del procedimento di valutazione e nel rispetto dei principi di selettività, merito e differenziazione delle valutazioni previsti dalla normativa vigente e dal sistema interno dell'Ente.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA

La disciplina della prevenzione della corruzione e della trasparenza risulta oggi integrata nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nella specifica sottosezione dedicata ai rischi corruttivi e alla trasparenza, secondo quanto previsto dall'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190, dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e dal D.M. n. 132/2022.

Per l'anno 2025 la relativa programmazione è contenuta nel PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 28/03/2025.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza ha svolto nel corso dell'anno le attività di competenza, assicurando il monitoraggio delle misure individuate e degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente.

Le informazioni contenute nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale sono oggetto di aggiornamento secondo la tempistica e le modalità previste dal D.Lgs. n. 33/2013 e dagli atti di regolazione dell'ANAC.

CONTROLLI INTERNI

Il sistema dei controlli interni del Comune di Coassolo T.se trova disciplina negli articoli 147 e seguenti del D.Lgs. n. 267/2000 e nel vigente Regolamento comunale sui controlli interni.

Il sistema, nel rispetto delle dimensioni e delle caratteristiche organizzative dell'Ente, è finalizzato a garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, il controllo degli equilibri finanziari e la verifica del corretto andamento della gestione.

Il controllo successivo di regolarità amministrativa viene svolto secondo le modalità stabilite dal regolamento dell'Ente.

Dalle attività di controllo:

☐ non sono emerse criticità significative;

Gli esiti dei controlli costituiscono elemento conoscitivo rilevante anche ai fini della valutazione complessiva dell'azione amministrativa e della performance delle strutture dell'Ente.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E RISULTATI DELL'ENTE

La performance organizzativa rappresenta il contributo che l'organizzazione, nel suo complesso e nelle proprie articolazioni, apporta attraverso la propria attività alla realizzazione delle finalità istituzionali e degli obiettivi definiti negli strumenti di programmazione.

La valutazione della performance 2025 è effettuata considerando congiuntamente:

- il conseguimento degli obiettivi programmati;
- la qualità e continuità dei servizi erogati;
- il rispetto delle principali scadenze e degli adempimenti normativi;
- la capacità di gestione delle risorse assegnate;
- il livello di collaborazione tra le strutture;

- il contributo alla realizzazione degli obiettivi trasversali;
- gli eventuali elementi sopravvenuti nel corso dell'esercizio;
- gli esiti del sistema dei controlli interni.

Gli obiettivi devono essere letti in coerenza con le linee programmatiche dell'Amministrazione, il DUP, il bilancio di previsione e gli ulteriori atti di programmazione gestionale dell'Ente.

Ai fini della presente Relazione gli stessi possono essere ricondotti alle seguenti categorie:

Obiettivi strategici

Obiettivi direttamente collegati alle priorità dell'Amministrazione e agli indirizzi generali contenuti negli strumenti di programmazione.

Obiettivi gestionali

Obiettivi riferiti al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività ordinaria e alla realizzazione di specifici risultati affidati alle strutture.

Obiettivi trasversali

Obiettivi che richiedono il contributo coordinato di più strutture dell'Ente, con particolare riferimento alla digitalizzazione, alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione, alla tempestività dei pagamenti, alla formazione e all'efficienza organizzativa.

RENDICONTAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2025

Per ciascuna struttura sono riportati gli obiettivi assegnati, i risultati attesi, gli indicatori previsti e il grado di conseguimento risultante dalle relazioni prodotte dai Responsabili.

AREA / SERVIZIO – Area Finanziaria

Valutazione sintetica: tutti gli obiettivi assegnati risultano conseguiti, senza scostamenti rispetto ai valori attesi e senza applicazione di decurtazioni; il grado di raggiungimento complessivo dell'area è pari al 100%. Sul piano dei comportamenti organizzativi la valutazione si attesta a 100/100.

AREA / SERVIZIO – Area Amministrativa

Valutazione sintetica: tutti gli obiettivi assegnati risultano conseguiti, senza scostamenti rispetto ai valori attesi e senza applicazione di decurtazioni; il grado di raggiungimento complessivo dell'area è pari al 100%. Sul piano dei comportamenti organizzativi la valutazione si attesta a 100/100.

AREA/SERVIZIO - Servizio Polizia Municipale

Valutazione sintetica: tutti gli obiettivi assegnati risultano conseguiti, senza scostamenti rispetto ai valori attesi e senza applicazione di decurtazioni; il grado di raggiungimento complessivo dell'area è pari al 100%. Sul piano dei comportamenti organizzativi la valutazione si attesta a 100/100.

AREA/SERVIZIO – Tributi

Valutazione sintetica: tutti gli obiettivi assegnati risultano conseguiti, senza scostamenti rispetto ai valori attesi e senza applicazione di decurtazioni; il grado di raggiungimento complessivo dell'area è pari al 100%. Sul piano dei comportamenti organizzativi la valutazione si attesta a 100/100

AREA / SERVIZIO – Area Tecnica LL.PP.

Valutazione sintetica: l'attività si è concentrata per gli operai sulla manutenzione e sul decoro del territorio comunale (strade, aree verdi, arredo urbano e cimitero), obiettivo cui è associato un sistema di decurtazione integrale in caso di mancato raggiungimento.

Il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi del dipendente Bruna Wilmer Giuseppe è pari 95%. Sul piano dei comportamenti organizzativi la valutazione si attesta a 97/100.

Il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi del dipendente Vinardi Michele è pari 90%. Sul piano dei comportamenti organizzativi la valutazione si attesta a 100/100.

Per quanto riguarda l'ufficio Tecnico tutti gli obiettivi assegnati risultano conseguiti dal responsabile senza scostamenti rispetto ai valori attesi e senza applicazione di decurtazioni; il grado di raggiungimento complessivo dell'area è pari al 95%. Sul piano dei comportamenti organizzativi la valutazione si attesta a 92/100.

VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Sulla base delle risultanze delle relazioni dei Responsabili, della documentazione prodotta, degli indicatori previsti negli strumenti di programmazione e degli ulteriori elementi conoscitivi acquisiti, il grado complessivo di realizzazione degli obiettivi dell'Ente per l'anno 2025 risulta superiore al 95%.

La valutazione complessiva evidenzia: un livello complessivamente positivo di realizzazione della programmazione dell'Ente. L'Area Finanziaria ha conseguito gli obiettivi assegnati come anche le Aree Amministrativa e Tecnica, che hanno assicurato la continuità e il presidio dei rispettivi servizi, con un grado di conseguimento degli obiettivi dal 95 al 100%. I comportamenti organizzativi si collocano su livelli buono-eccellenti in tutte le strutture (da 90 a 100 punti su 100).

Gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati programmati risultano riconducibili a: per le varie aree non si rilevano scostamenti rispetto ai risultati programmati.

Nel complesso, l'attività svolta nel corso dell'esercizio ha consentito: di garantire la continuità e la regolarità dei servizi essenziali dell'Ente in ambito amministrativo, finanziario e tecnico-manutentivo; di dare attuazione agli obblighi di trasparenza e integrità; di rafforzare l'autonomia gestionale dei servizi; e di mantenere adeguati standard di cura e decoro del territorio comunale.

CONCLUSIONI

La presente Relazione conclude il ciclo di misurazione e valutazione della performance relativo all'anno 2025 e rappresenta il risultato dell'attività di rendicontazione degli obiettivi e dell'andamento complessivo della gestione.

La Relazione viene sottoposta alla Giunta Comunale per l'approvazione e successivamente al soggetto competente secondo il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente ai fini della prescritta validazione.

La validazione costituisce presupposto per l'utilizzo degli strumenti premiali correlati alla performance, secondo quanto previsto dalla disciplina legislativa, contrattuale e regolamentare vigente.

La Relazione e il relativo documento di validazione sono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente - Performance - Relazione sulla Performance" del sito istituzionale, in conformità al D.Lgs. n. 33/2013.

Coassolo T.se, _____

Il Segretario Comunale

Il Sindaco

ALLEGATO

Schede di rendicontazione degli obiettivi assegnati per l'anno 2025