



COMUNE DI CAPRIE

Città Metropolitana di Torino

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

Introduzione.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'articolo 3 del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'articolo 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini ed a tutti gli altri stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Detta relazione conclude il percorso di misurazione della performance ed ha il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali.

Il Comune di Caprie si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della Civit che definisce le linee guida ai sensi dell'articolo 13 comma 6 lettera b) del decreto legislativo 150/2009.

Al pari del piano della performance, la relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'articolo 14 comma 4 lettera c) e comma 6 del D.Lgs 152/2009 la relazione deve essere validata dal nucleo di valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D.Lgs in oggetto.

È importante ricordare che, anche per i comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D.Lgs 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'articolo 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli articoli 16 comma 2, articolo 31 e articolo 74 comma 2 del D.Lgs in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione di adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'articolo 4 del D.Lgs 150 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi
- collegamento tra obiettivi e risorse
- monitoraggio in corso di esercizio

- misurazione e valutazione performance organizzativa individuale
- utilizzo sistemi premianti
- rendicontazione risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico amministrativo nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Lo strumento è costituito dalla presente relazione.

In occasione dell'approvazione del PIAO la giunta ha assegnato alle Aree in cui l'ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione avendo come riferimento il bilancio di previsione gli indirizzi programmatici dell'amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa finanziaria dell'ente.

Alla data del 01/01/2025 gli incarichi di posizione organizzativa attribuiti dal Sindaco con propri decreti, in applicazione del nuovo CCNL 16/11/2022, del Nuovo sistema di valutazione delle performance e del CCDI 2019-2021 erano i seguenti:

- D.S. n. 11 del 30.12.2024 - Incarico Posizione Organizzativa Area Contabile Mariangela RIFFERO;
- D.S. n. 13 del 30.12.2024 - Incarico Posizione Organizzativa Area Tecnica/Manutentiva Geom Patrizia VOLTURO;

Considerato che con:

- D.G.C. n. 28 del 29.03.2025 è stato approvato il PIAO triennio 2025-2027 contenente gli obiettivi performance 2025;
- D.G.C. n. 100 del 12.11.2025 sono stati definiti gli indirizzi e direttive per la contrattazione decentrata anno 2025;
- Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2025 sottoscritto in data 16.12.2025 (previa autorizzazione alla sottoscrizione espressa con D.G.C. n. 110 del 10.12.2025);

Con la presente Relazione sulla performance si intendono rendicontare le attività realizzate nel corso dell'anno 2025 ed i risultati ottenuti portando a compimento il ciclo di gestione della performance, così come codificato dal legislatore all'articolo 4 del D.Lgs 150/2009, al fine di rendere l'azione amministrativa trasparente ed in linea con i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la necessaria validazione del nucleo di valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere nel 2025, è opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto
- l'assetto organizzativo e il personale
- il processo di pianificazione gestione
- i risultati raggiunti
- il sistema di valutazione dell'Ente.

Il Contesto al 31.12.2025

Il territorio

superficie Km² 16,35

abitanti n. 2.020
altitudine m.s.l.m. 374
abitanti per Km² n. 123,77
dipendenti n. 09

L'assetto organizzativo.

La struttura organizzativa dell'Ente ha al suo vertice il Segretario Comunale e si articola in tre Aree. Le funzioni di Elevata Qualificazione sono attribuite ai Responsabili delle rispettive Aree, ad eccezione dell'Area Amministrativa, per la quale la funzione di Elevata Qualificazione è attribuita al Sindaco, ai sensi della normativa vigente. L'organizzazione è rappresentata nel seguente organigramma

AREA AMMINISTRATIVA

- Servizi di Segreteria Comunale;
- Affari generali;
- Protocollo- Posta certificata
- Turismo;
- Cultura;
- Servizi scolastici;
- Demografici;
- Elettorale - Stato Civile;
- Servizi cimiteriali;
- Servizi alla Persona;
- Servizi relative alle attività produttive;
- Vigilanza;

AREA CONTABILE/TRIBUTI

Ufficio Ragioneria

- Contabilità e bilancio, patrimonio;
- Supporto alla programmazione;
- Controllo di gestione;
- Servizi contabili;
- Inventario;
- Entrate patrimoniali - riscossioni coattive – contenziosi;
- Gestione giuridica ed economica del personale;

Ufficio Tributi

- Imposte e tasse, tributi comunali e canoni.
- Accertamento, liquidazione, riscossione
- Attività amministrativa connessa alla gestione degli appalti di servizi.

AREA TECNICA/MANUTENTIVA

Ufficio Lavori Pubblici e Manutenzione

- Progettazione opere ed esecuzione di lavori pubblici.
- Controllo opere pubbliche.
- Servizi tecnici vari.
- Accertamenti tecnici su progetti – pareri di competenza.
- Espropri ed occupazione d'urgenza.
- Manutenzioni e gestione patrimonio pubblico: strade, piazze, verde, impianti sportivi, immobili e cimiteri.
- Concessione del patrimonio disponibile.
- Procedure di appalti opere pubbliche, forniture e servizi.

Ufficio Urbanistica – Edilizia Privata

- Pianificazione urbanistica, viabilità, attività economiche;
- Gestione P.R.G.C. / P.G.T;
- Piani esecutivi;
- Edilizia privata;

- Gestione toponomastica;
- Sanità ed igiene;
- Ecologia, ambiente e rifiuti;
- Sicurezza sull'ambiente di lavoro;

Il processo di pianificazione e di gestione.

L'insieme dei documenti di programmazione soddisfa nel complesso i principi sopra accennati e concorre a costituire il Piano della Performance come strumento del ciclo della performance del Comune.

La metodologia operativa adottata risulta adeguata ai principi indicati dal D.Lgs 150/2009 e s.m.i. Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel piano performance ha seguito il seguente schema:

- individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale
- declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi/azioni/attività in applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs 150/2009
- suddivisione ove possibile in passaggi analitici collegati a specifici indicatori, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Pertanto gli obiettivi ai fini della valutazione della performance organizzativa generale dell'ente ed individuale, assegnati ai suddetti responsabili sono definiti in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione dei premi di risultato e degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Sulla base del sistema di valutazione delle performance in uso presso questo ente ad ogni responsabile di area sono stati assegnati più obiettivi operativi di gestione. È stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di area definire la modalità di partecipazione agli obiettivi di area del proprio staff in relazione alla professionalità di ciascuno ed al grado di coinvolgimento.

I risultati raggiunti

Nelle schede allegate sono riportati gli obiettivi individuati e assegnati con il Piano della Performance per l'anno 2025, rispetto ai quali l'Organismo Comunale di Valutazione ha effettuato la verifica finale del grado di conseguimento, sulla base della documentazione prodotta e delle risultanze fornite dai responsabili competenti.

La verifica ha evidenziato il pieno raggiungimento di tutti gli obiettivi programmati, conseguiti nel rispetto delle fasi di attuazione e delle tempistiche previste. Le attività sono state realizzate in coerenza con gli indirizzi dell'Amministrazione e con quanto definito negli strumenti di programmazione, assicurando il perseguimento dei risultati attesi.

Il conseguimento degli obiettivi assume particolare rilievo alla luce delle criticità affrontate dall'Ente nel corso del 2025. In particolare, gli eccezionali eventi meteorologici verificatisi nei giorni 16 e 17 aprile 2025, che hanno interessato il territorio comunale e determinato situazioni di emergenza connesse agli eventi alluvionali, hanno richiesto un significativo impegno organizzativo e operativo da parte della struttura comunale. Nonostante tale straordinario contesto operativo, l'Ente ha assicurato la continuità dell'azione amministrativa e il

conseguimento integrale degli obiettivi programmati, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa.

Il sistema di misurazione e valutazione del Comune di Caprie

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance attualmente vigente è stato ispirato dal principio della continuità in forza del quale, secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi.

La misurazione e valutazione della performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, nel Comune di Caprie viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi.

Le disposizioni inerenti la misurazione e valutazione delle performance introdotte dalla riforma del pubblico impiego di cui al D. Lgs. 150/2009, prevedono l'adozione di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Unità Organizzative o Aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità contenute nel decreto stesso, nonché secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025-2027, nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

L'ente si avvale di un nucleo di valutazione per quanto attiene la valutazione delle prestazioni delle posizioni organizzative.

Queste valutano a loro volta il personale assegnato.

L'Organismo Indipendente di Valutazione in data 13.05.2026, ha concluso il processo di valutazione degli obiettivi attinenti alla performance delle posizioni organizzative riferito all'anno 2025. I responsabili di Area hanno predisposto la valutazione di ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza.

Conclusioni.

La metodologia operativa adottata dal Comune risulta conforme alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009, che ha introdotto rilevanti innovazioni in materia di misurazione e valutazione della performance, sistemi premianti, trasparenza e integrità, nonché coerente con le modifiche apportate dal D.Lgs. n. 74/2017, che ha ulteriormente aggiornato la disciplina relativa alla valutazione della performance nelle pubbliche amministrazioni.

L'analisi dei risultati evidenzia un livello di performance complessivamente positivo da parte della struttura comunale, in linea con il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e gestionali definiti nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG). L'attività svolta nel corso dell'esercizio ha consentito di garantire la regolare erogazione dei servizi istituzionali e il perseguimento degli obiettivi programmati, pur in un contesto che ha richiesto un costante adattamento dell'azione amministrativa alle esigenze emerse durante l'anno.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta all'approvazione della Giunta Comunale e successivamente alla validazione dell'Organismo Comunale di Valutazione, secondo le modalità previste dalla normativa vigente. A conclusione del procedimento, il documento sarà pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale del Comune di Caprie, nel

rispetto degli obblighi di pubblicità e trasparenza previsti dalla normativa, al fine di garantire la conoscibilità dei risultati conseguiti e delle modalità con cui è stata valutata la performance organizzativa e individuale dell'Ente.

Caprie 22.06.2026

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr.ssa Marietta Carcione

firma autografa omessa ai sensi art. 3 D.lgs n. 39/1993