



COMUNE DI AIRASCA

Città Metropolitana di Torino

RELAZIONE
SULLA PERFORMANCE
ANNO 2025

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, co. 1, lettera b) del Decreto Legislativo 150/2009, ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

In particolare la Relazione deve evidenziare i risultati organizzativi ed 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.

Indice

1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni

- 1.1. Contesto esterno di riferimento
- 1.2. Amministrazione
- 1.3. Risultati raggiunti
- 1.4. Criticità e opportunità

2. Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti

- 2.1. Albero delle performance
- 2.2. Obiettivi

3. Risorse, efficienza ed economicità

4. Pari opportunità e bilancio di genere

5. Processo di redazione della Relazione sulla performance

- 5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità
- 5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

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.

La situazione del Comune è la seguente:

Popolazione al 31.12.2025	3.678
Superficie in Km ²	15,70
Micronido affidato in gestione	0
Scuole dell'infanzia statale	1
Scuole primaria statale	1
Scuole secondaria I grado statale	1

Rispetto all'anno precedente si è verificato un aumento della popolazione di 4 unità.

1.2. Amministrazione

Numero di dipendenti al 31.12.2025	10
- di cui:	
- D (Responsabili Eq)	1
- D (Funzionari)	1
- C (Responsabili Eq in deroga)	1
- C (Istruttori/Agenti)	4
- B (Esecutori/collaboratori)	3
- A (Operatori)	0

Entrate correnti accertamenti 2025	2.819.493,37
Spese correnti impegnate anno 2025	2.497.918,48
- di cui per il personale dipendente	539.712,64

Nell'anno 2025 hanno avuto luogo:

- l'assunzione di n. 1 Funzionario EQ Area Finanziaria e successiva cessazione per dimissioni volontarie;
- la cessazione per quiescenza di n. 1 Operatore Esperto Area Finanziaria e Tributi

All'interno dell'area finanziaria sono state utilizzate le prestazioni lavorative di n. 2 dipendenti di altro Ente mediante scavalco di eccedenza - Ex D (Responsabili/posizione organizzativa – ora Funzionari con Incarichi di Elevata Qualificazione) che si sono avvicendati nel ruolo di Responsabili di Area, e di 1 dipendente di altro ente mediante scavalco di eccedenza, appartenente all' Area Istruttori.

Ci si è altresì avvalsi delle prestazioni lavorative di agenti di polizia locale dipendenti di altri enti, sempre mediante scavalco di eccedenza.

1.3. Risultati raggiunti

Dalla documentazione prodotta dai responsabili di area gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area risultano sostanzialmente raggiunti.

1.4. Criticità ed opportunità

Negli anni 2024 e 2025 il Comune ha visto una riduzione del personale dipendente, con conseguente necessaria redistribuzione dei carichi di lavoro e conseguenti difficoltà operative. In considerazione dell'avvicendamento di personale, nelle more dei nuovi reclutamenti si è fatto ricorso all'impiego a tempo determinato mediante cd. scavalco d'eccedenza di personale di altre amministrazioni.

2. *OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI*

2.1. Albero delle performance

La Giunta Comunale, in conseguenza dello scioglimento dell'Unione e il reintegro alle proprie dipendenze del personale con decorrenza 01/01/2021, con delibera n. 104 del 28/12/2020 ha proceduto, tra l'altro, alla ristrutturazione organizzativa dell'Ente.

L'Ente è articolato nelle seguenti Aree:

Area 1 – comprendente i servizi di: Segreteria generale, Protocollo-Affissioni-URP-Albo Pretorio; Scuola e Sociale;

Area 2 – comprendente gli uffici finanziari e tributi

Area 3 – comprendente i servizi di: Uffici tecnici: edilizia privata; edilizia pubblica, Ambiente, Urbanistica e SUAP, e manutenzione.

Area 4 – comprendente i servizi di vigilanza, protezione civile ed attività economiche.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 25 del 25.2.2025 e s.m.i. ha approvato il PEG per l'anno 2025 con assegnazione delle risorse ai Responsabili degli Uffici e dei Servizi incaricati delle posizioni organizzative, necessarie per il raggiungimento degli obiettivi stabiliti con il D.U.P., approvato con deliberazione C.C. n. 9 del 25/02/2025 e contenuti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 approvato con delibera della G.C. n. 41 del 28/3/2025, 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.

Gli obiettivi, così come individuati, risultano conformi agli obiettivi di mandato che questa Amministrazione si è prefissata, nonché consentono di apportare un contributo significativo al mantenimento del grado di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa nel suo complesso.

2.2. Obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico – amministrativo, a seguito di consultazione con i Responsabili delle aree, in coerenza con la prosecuzione delle attività avviate e con il DUP.

Gli obiettivi sono definiti nel PIAO in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

I Responsabili hanno presentato al Nucleo di Valutazione la relazione in cui viene specificato il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento

I Responsabili di Area hanno proceduto alla compilazione delle schede di valutazione del personale assegnato, attestanti il complessivo raggiungimento degli obiettivi individuali.

La metodologia di valutazione utilizzata è stata approvata, su proposta del Nucleo di Valutazione, con DGC n. 97 in data 7.10.2025.

In applicazione del sistema di valutazione, si procederà all'erogazione della conseguente percentuale dell'indennità di risultato ai Responsabili delle Aree titolari di incarico di EQ ed alla corresponsione del salario accessorio al personale non titolare di incarico di EQ.

I Responsabili di EQ (Responsabile Area Tecnica, Responsabili dell'Area Finanziaria incaricati ai sensi del c. 557 della L. 311/2004,

Responsabile dell'Area Vigilanza), hanno tutte conseguito un punteggio superiore a 95, pertanto l'indennità di risultato verrà corrisposta nella misura del 100%.

Per ciò che concerne le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati, si deve far riferimento al sopra citato Piano Esecutivo di Gestione, approvato con deliberazione n. 25 del 25.02.2025 e s.m.i.

3 *RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'*

Le informazioni riguardanti dati economici finanziari sono desumibili dalla deliberazione del C.C. n. 60 del 22.12.2023, di approvazione del Bilancio per l'esercizio finanziario 2024-2026 e deliberazione C.C. n. 59 del 22.12.2023, di approvazione del DUP 2024-2026, e dalla deliberazione della C.C. n. 19 del 22.05.2025 con la quale veniva approvato il rendiconto della gestione, lo stato patrimoniale e la contabilità economica dell'esercizio finanziario 2024.

4 *PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO IN GENERE*

Questa Amministrazione si impegna a tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale, facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazione di disagio e promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.

5 *PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE*

5.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Gli obiettivi, programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i Responsabili delle aree.

I Responsabili hanno presentato al Nucleo di Valutazione, la relazione inerente agli obiettivi assegnati per l'anno di riferimento, in cui viene specificato il grado di raggiungimento.

Le relazioni dei Responsabili sono state sottoposte ad esame e valutazione da parte del Nucleo di valutazione individuato, il quale ha espresso il proprio giudizio in merito al raggiungimento degli obiettivi, sulla correttezza dei processi di misurazione e valutazione e sul funzionamento complessivo del Piano della Performance.

Le schede di valutazione del personale sono state compilate dai Responsabili delle Aree, in applicazione della vigente metodologia di valutazione.

La relazione sulla Performance, approvata dalla Giunta Comunale, verrà trasmessa al Nucleo di Valutazione ai fini della validazione prevista dall'art. 14 DLgs 150/2009. La Relazione corredata dal verbale di validazione è pubblicata nella sezione Amministrazione Trasparente del Sito Istituzionale.

5.2. Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance

Il sistema di gestione della performance sarà aggiornato in corso d'anno su proposta del Nucleo di Valutazione come previsto dalla vigente normativa.

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa Laura Griotto