



COMUNE DI FOGLIZZO

Città Metropolitana di Torino

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA E INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI - ANNO 2025

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

1. Principi ispiratori della relazione

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgono le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna e esterna.

Al pari della "programmazione della performance", ai sensi dell'art.15, comma 2, lettera b), del D.Lgs.150, la Relazione è definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione.

La Relazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), e 6, del D.lgs.150, deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

Il presente provvedimento analizza prioritariamente:

- 1) l' attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione, valutazione;
- 2) l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità e anticorruzione,
- 3) l'attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa;
- 4) la relazione sulla performance, relativa validazione e proposta di valutazione annuale dei responsabili di servizio – posizioni organizzative;

1) Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

- L'Ente, in attuazione delle norme citate in premessa, ha ridefinito i criteri per l'adozione del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi (DCC n. 30 del 29/11/2010) e si è dotato, con deliberazione della Giunta comunale n. 145 del 20/12/2021, di un nuovo regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi. Tale regolamento è stato successivamente modificato ed aggiornato al CCNL 16/11/2022 con deliberazioni di Giunta comunale n. 95 del 7/11/2022 e n.46 del 22/05/2023 e n° 49 del 8/07/2024;

In data 7/11/2022, con deliberazione n.95, la Giunta comunale ha apportato alcune modifiche istituendo il *"Nucleo di valutazione monocratico che collabori con gli organi di governo e di gestione nonché con gli altri organi di controllo interno e di revisione dei conti, contribuendo al miglioramento della qualità dell'attività e dei risultati"*. Con successivo decreto sindacale n. 1/2023 del 9/01/2023 è stato nominato il dott. Armando Bosio quale nucleo monocratico di valutazione per il periodo dal 2023 al 2025.

Il Piano esecutivo di gestione 2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 5 del 29/01/2025 mentre il **piano delle performance** per l'anno 2025 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 24 del 28.03.2025. In tale documento sono stati inseriti anche gli obiettivi di performance individuale e le schede di valutazione dei responsabili, dei dipendenti e del Segretario Comunale ad esso allegate, questo a completamento di quanto contenuto negli obiettivi del DUP, approvato con delibera del C.C. n. 34 del 12/12/2024;

A seguito dell'entrata in vigore dell'art.6 D.L. 80/2021 convertito con modifiche in Legge n. 113/2021, l'Ente, con deliberazione della Giunta Comunale n.24 del 29/03/2025 ha adottato il P.I.A.O. **il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2025/2027**, composto dalle seguenti sezioni:

- 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- 3 - Capitale Umano e Organizzazione;
- 4 - Monitoraggio.

Tenendo conto degli obiettivi di processo proposti per il miglioramento delle attività gestionali dell'Ente, la Giunta Comunale ha disposto con delibera n. 76 del 13/10/2025 (**Allegato 2**) lo stanziamento delle risorse finanziarie variabili per remunerare adeguatamente la professionalità dell'ente.

Il piano delle performance adotta i criteri per l'attribuzione delle risorse decentrate destinate al personale dipendente coinvolto nella realizzazione di ciascun processo di performance e l'attribuzione di tali risorse deve avvenire quindi in seguito alla certificazione del raggiungimento degli obiettivi di miglioramento dei processi definiti nel PDP 2025 da parte del Nucleo di Valutazione.

Nell'anno 2025 si è proseguito nel percorso del nuovo sistema della performance e si è cercato di conciliare le esigenze di un efficace processo di pianificazione con i numerosi e importanti interventi legislativi che si sono succeduti, cercando di definire obiettivi realizzabili, volti al miglioramento dei processi posti alla base dell'attività complessiva dell'ente, e quindi al raggiungimento di performances misurabili e al mantenimento dei servizi gestiti.

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza i dati sono stati pubblicati con i tempi e le modalità nelle stesse specificate. L'ente ha proseguito nell'attuazione graduale di sempre maggiori livelli di pubblicità e trasparenza, attraverso un'idonea programmazione adeguata alle dimensioni dell'ente e alla quantità e qualità dei servizi erogati.

L'ente ha istituito e alimentato la sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" presente sul sito istituzionale con le necessarie informazioni cui si accede con facilità e immediatezza.

Il Comune si è dotato di un piano delle azioni positive aggiornato e comunicato alla Consiglieria delle Pari Opportunità della Città Metropolitana di Torino in data 24.03.2026.

La metodologia adottata dall'ente è la seguente:

→Definizione degli indirizzi e priorità servizio per servizio;

→Attribuzione delle risorse e approvazione del Piano delle Performance contenente l'attribuzione degli obiettivi individuali assegnati ai singoli responsabili del servizio e a tutto il personale e distribuiti per il relativo conseguimento (contenuti nell'**Allegato 1** al Piano delle Performance)

Il piano delle performance è stato approvato unitamente al PEG dove sono state attribuite anche le risorse economiche, tenendo conto di quanto indicato nel DUP con il quale sono stati individuati ed approvati gli obiettivi.

2) Assolvimento degli obblighi concernenti la trasparenza e l'integrità e degli obblighi in materia di anticorruzione

Dando seguito a quanto disposto dalle vigenti norme sulla trasparenza, è stata creata la sezione "*Amministrazione Trasparente*" presente sul sito istituzionale dell'ente e progressivamente alimentata secondo le indicazioni dell'ANAC con le necessarie informazioni cui si accede con facilità e immediatezza. Anche per quanto riguarda il piano anticorruzione lo stesso è stato applicato nei suoi contenuti ed è stato recepito da tutto il personale dipendente, essendo anche obiettivo di performance unitamente alla sezione trasparenza.

Il presente Piano e la Relazione relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi sono comunicati tempestivamente ai dipendenti, ai cittadini e a tutti gli stakeholder del Comune con la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune www.comune.foglizzo.to.it;

Ogni Responsabile di Servizio è tenuto ad informare i propri collaboratori in merito al presente Piano e alla relativa Relazione, rendendosi disponibili a soddisfare eventuali esigenze di chiarimenti al fine di migliorare la comprensione, facilitare e supportare il raggiungimento degli obiettivi.

3) Attuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa

In attuazione a quanto disposto dal DL 174/2012, convertito in legge 213/2012, e smi l'Ente ha approvato l'apposito regolamento dei controlli interni.

4) **Relazione sulla performance e relativa validazione e proposta di valutazione annuale dei responsabili di servizio.**

Esaminate e verificate le schede relative ai processi del PDP 2025 ricognitive dei risultati raggiunti alla data del 31.12.2025 e dei relativi indici;

Presa visione delle schede a consuntivo dei responsabili e dei dipendenti in ordine alla valutazione dei processi gestiti e dei risultati raggiunti;

Preso atto delle valutazioni attribuite ai singoli dipendenti dai rispettivi responsabili e della scheda relativa alla valutazione del segretario per quanto attiene i parametri emergenti dal risultato del PDP 2025,

Visti i seguenti verbali adottati dal Nucleo di valutazione:

- n. 2/2025 del 21/03/2025 di approvazione Piano delle performance anno 2025 e pesatura obiettivi individuali.
- n. 3 del 26/6/2026 con il quale sono stati esaminati i processi con i dati da consuntivo, valutate le prestazioni ed i risultati, determinando il punteggio per l'attribuzione dell'indennità di risultato anno 2025.

Tutto ciò premesso si rileva che:

- a. il PDP è stato elaborato nell'ottica di perseguire obiettivi di mantenimento e/o miglioramento della qualità dei processi attraverso i quali l'ente svolge la propria attività (preliminarmente definiti e ricomposti in modo sufficientemente omogeneo);
- b. gli esiti emersi nel PDP, attraverso le rendicontazioni di dati oggettivi ricondotti, per quanto possibile, ai dati di bilancio, sono tendenzialmente migliorativi/conservativi, nonostante le difficoltà inerenti il personale a disposizione e le nuove mansioni derivanti dal PNRR;
- c. il sistema di valutazione, all'atto pratico, appare rispondente alle aspettative;
- d. la proposta di valutazione dei responsabili risulta coerente con i risultati raggiunti e con le relazioni presentate.

Precisato inoltre che:

- Il piano delle performance adottato dalla Giunta Comunale è costruito per processi omogenei assegnati a Responsabili di Servizio, incaricati di realizzare gli obiettivi di mantenimento o miglioramento misurabili attraverso gli indicatori prestabiliti.
- Ogni Responsabile di Servizio ha gestito più processi ai quali è stato assegnato un peso differenziato (per l'anno 2025 il peso di ogni processo gestito da ogni responsabile è attribuito in misura media matematica, considerata l'analisi attraverso la quale sono stati definiti e attribuiti i processi alle varie posizioni organizzative.
- I dipendenti dell'ente, assegnati ai vari servizi, hanno collaborato al perseguimento dei risultati dei vari processi a cui sono stati assegnati (su proposta del responsabile preposto) nell'ambito del piano delle performance. Il peso della partecipazione ad ogni processo in cui il dipendente è coinvolto viene stabilito in misura proporzionale alle ore annue in cui il dipendente è stato impiegato nel processo stesso. Viene mantenuta la metodologia di valutazione contenuta nel Piano delle Performance approvata nell'anno 2024 con l'inserimento di una premialità differenziata per le performance più rilevanti.

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI

- 1.1. La valutazione dei Responsabili è composta, per un massimo di 50/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi assegnati; e per i restanti 50/100 dai punteggi assegnati, dal NDV, in base ai fattori descritti nella specifica scheda.
- 1.2. Ogni responsabile predisporrà un'unica relazione su tutti i processi gestiti, tenendo conto delle relazioni dei dipendenti preposti. Ogni dipendente compilerà una relazione complessiva dettagliata per ogni processo in cui è stato coinvolto. Il Responsabile preposto riscontrerà la scheda sulla base dei risultati ottenuti per ogni processo.
- 1.3. La valutazione del responsabile del servizio sarà fatta dal NDV su proposta del Segretario, tenuto conto di quanto rilevato nelle relazioni di cui al punto precedente.
- 1.4. Considerato che i responsabili di servizio al momento sono 2 (oltre al Segretario) di cui uno a scavalco per l'anno 2025, e che pertanto non si rende necessaria una loro valutazione nell'ambito di specifiche fasce di merito, si ritiene di definire quanto segue per la valutazione:
 - Una valutazione complessiva insufficiente (inferiore a 60/100) non comporta assegnazione di alcuna indennità di risultato;

- Una valutazione complessiva compresa fra 60/100 e 70/100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato minima (10% dell'indennità di posizione);
- Una valutazione complessiva compresa fra 70/100 e 80/100 comporta l'attribuzione di una indennità di risultato minima (20% dell'indennità di posizione);
- Una valutazione superiore a 81 fino a 100 comporta un'indennità di posizione del 25%;

VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

- 2.1 La valutazione dei Dipendenti è composta, per un massimo di 40/100, dalla media ponderata del valore percentuale raggiunto nei processi a cui il dipendente ha partecipato, in proporzione alle ore di impiego in ogni processo; per un massimo di 10/100 dal grado di partecipazione ai processi a cui è stato assegnato e per i restanti 60/100 dai punteggi assegnati, dal responsabile preposto, in base ai fattori descritti nella specifica scheda (**Scheda – allegato 4**)
- 2.2 Sulla valutazione del responsabile, il dipendente interessato può presentare osservazioni. Anche sulla base di tali osservazioni, il NDV rilascia parere sull'integrità, conformità e omogeneità della valutazione dei dipendenti da parte dei responsabili.
- 2.3 La valutazione del dipendente è effettuata dal responsabile preposto tenuto conto della relazioni di cui al punto 1.2. Il peso attribuibile ad ogni processo in cui il dipendente è coinvolto è proporzionale alle ore annue in cui il dipendente è stato impiegato nel processo stesso.
- 2.4 Considerato che il comune dispone di meno di 15 dipendenti in servizio, non si dà corso al meccanismo delle fasce di merito, peraltro sospeso ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 del D.lgs. 141/2011 e dall'art. 19 c. 6 cpv. del D.lgs. 150/09 come modificato dall'art. 2 del D.lgs. 141/11, si definisce quanto segue.
La quota individuale verrà correlata al merito utilizzando il punteggio di cui al precedente punto 2.1., ed erogata nelle seguenti percentuali:
 - Punteggio inferiore a 60/100 nessuna erogazione
 - Punteggio da 60 a 69 erogazione del 50%
 - Punteggio da 70 a 79 erogazione del 70%
 - Punteggio da 80 a 89 erogazione del 90%
 - Punteggio da 90 a 100 erogazione del 100%

Al personale neo-assunto, cessato in corso d'anno o a tempo parziale le competenze saranno assegnate in proporzione al periodo di servizio prestato.

Le somme non assegnate sono ridistribuite a favore dei lavoratori, che hanno conseguito una valutazione pari o superiore a 96/100.

Non si applicano fasce retributive differenziate in relazione alle categorie di appartenenza del personale in servizio, in primo luogo perché sono solo due (ex cat. B e C), ed in secondo luogo perché le dimensioni dell'ente impongono una notevole flessibilità professionale del personale.

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

- 1.1 Il grado di raggiungimento dell'obiettivo da parte del Segretario è dato dalla media matematica relativa al grado di raggiungimento di tutti i processi dell'ente, considerando i processi direttamente gestiti dal segretario con peso doppio rispetto agli altri.
- 1.2 Si definisce quanto segue (**SCHEDA allegato 3**)

Punteggio inferiore a 60/100 non si attribuisce indennità

Punteggio fra 60 e 70/100 – indennità pari al 5% (50% del massimo consentito)

Punteggio fra 71 e 79/100 – 0,5% in più per ogni punto o frazione superiore a 0,5%

Punteggio oltre 79/100 il 10%

- 1.3 La valutazione del Segretario è effettuata dal Sindaco; l'istruttoria è curata dal NDV.
In caso di convenzione di segreteria il NDV propone la valutazione riferita all'attività svolta nel comune.
L'indennità di risultato è assegnata in proporzione alla percentuale di presenza nell'ente stabilita nella convenzione di segreteria. L'erogazione effettiva dell'indennità è di competenza pro-quota di ogni ente convenzionato, ovvero può essere posta a totale carico dell'ente capo-convenzione, salvo successivo riparto fra gli enti convenzionati, in base alle norme contenute nella convenzione di segreteria.”

Presa visione delle seguenti delibere adottate dalla Giunta Comunale;

- n. 48 del 13 maggio 2019, esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il regolamento area posizioni organizzative;
- n. 49 del 13 maggio 2019, esecutiva ai sensi di legge sono state individuate le risorse da destinare alla retribuzione di posizione in ragione annua (€ 10.100,00) e per la retribuzione di risultato (€ 2.525,00) per un totale di € 12.625,00;

- n. 50 del 13 maggio 2019 e n. 64 del 15 luglio 2019 con la quale sono state graduate e aggiornate le posizioni organizzative in applicazione del CCNL DEL 21/05/2018;

Visti i verbali del nucleo di valutazione n. 2/2019 del 13/05/2019 e n. 5/2019 del 15/07/2019 con i quali sono state validate le proposte di pesatura delle posizioni organizzative:

- Servizio Tecnico e tecnico-manutentivo €. 6.500,00
- Servizio vigilanza – servizio finanziario €. 3.600,00.

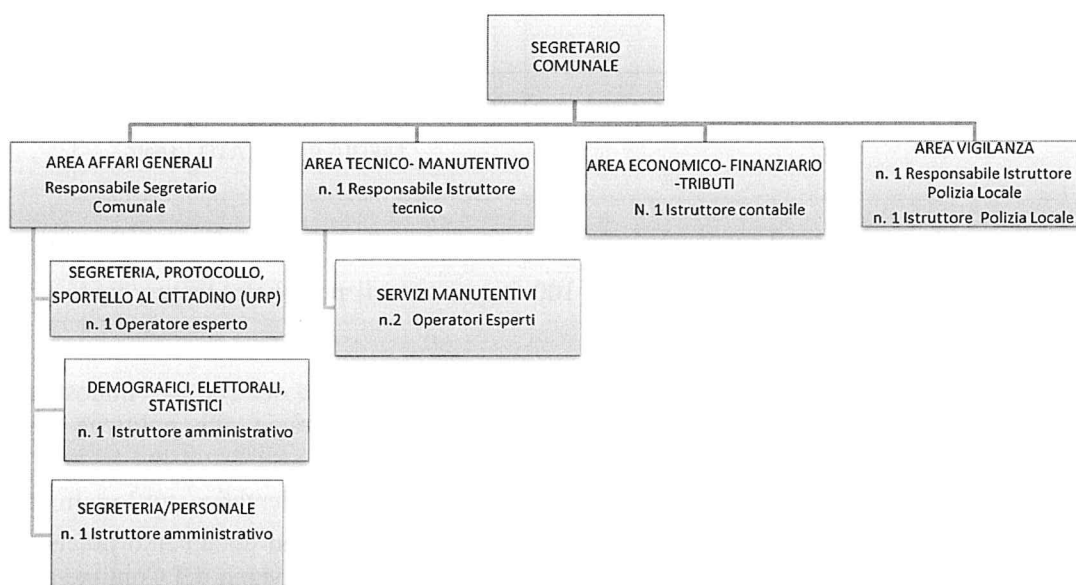
Preso atto dei provvedimenti di assegnazione della responsabilità dei servizi ai seguenti dipendenti:

- N. 6/2019 del 15/07/2019 e n. 5/2022 del 11/07/2022 e n. 8/2024 con cui veniva conferita la responsabilità del settore tecnico al Geom. Schizzerotto Carlo;
- N. 2/2025 del 23/01/2025 con cui veniva conferita la responsabilità del settore finanziario e tributi al dott. Flecchia Simone;

Dato atto che la responsabilità dei servizi segreteria, personale, demografici e amministrativo sono tutti stati affidati al Segretario comunale con provvedimento N. 4/2025 del 10/02/2025;

Dato altresì atto che il nucleo di valutazione ha tenuto conto del risultato raggiunto, di tutte le criticità e di tutti i nuovi adempimenti derivanti dal PNRR, dell'impegno costante dei dipendenti, i quali hanno provveduto ad assicurare tutti i servizi e tutte le attività ad esse connesse, nei periodi di maggiore criticità, per raggiungere gli obiettivi fissati dall'amministrazione, rispettando gli innumerevoli adempimenti di legge, stabilendo, di conseguenza, di erogare il risultato nella misura massima avendo avuto tutti i responsabili una valutazione superiore a 81 così come disciplinato nel PDP.

Preso atto del modello organizzativo dell'ente, che viene così di seguito riportato:



Preso altresì atto dei processi a consuntivo, che vengono così sinteticamente riportati:

SERVIZIO	UFFICIO	PROCESSO			
Demografici/elettorale/stato civile/statistica	Demografici	1	A) Indice di qualità e quantità	20	
			B) Indice di Tempo	20	
			TOTALE	40	100%
Segreteria/Protocollo/Affari Generali	Protocollo	2	A) Indice di qualità e quantità	20	
			B) Indice di Tempo	20	

			TOTALE	40	100%
Economico/ Finanziario	Finanziario	3	A) Indice di qualità e quantità	20	
			B) Indice di Tempo	20	
			TOTALE	40	100%
Affari Generali/segreteria/personale	Segreteria	4	A) Indice di qualità e quantità	20	
			B) Indice di Tempo	20	
			TOTALE	40	100%
Vigilanza e commercio	Vigili	5	A) Indice di qualità e quantità	20	
			B) Indice di Tempo	20	
			TOTALE	40	100%
Tecnico e tecnico manutentivo	Manutentivo	6	A) Indice di qualità e quantità	20	
			B) Indice di Tempo	20	
			TOTALE	40	100%
Tecnico e tecnico manutentivo	Manutentivo/edilizia	7	A) Indice di qualità e quantità	20	
			B) Indice di Tempo	20	
			TOTALE	40	100%
MEDIA RISULTATO				100%	

Verificato, pertanto, che si registra il seguente risultato, certamente ottimale, di performance organizzativa:

n. 7 obiettivi raggiunti/n. 7 totale processi = 100 % per tutto il personale, tenuto conto anche dei responsabili di servizio.

Evidenziato inoltre che la performance collettiva ha raggiunto il risultato del 100 %, nonostante tutte le criticità che sono state affrontate nel corso dell'anno 2025 anche grazie alle politiche assunzionali perseguite dall'Ente.

Gli obiettivi sono stati raggiunti anche grazie al potenziamento dell'attività telematica, tutt'ora in corso.

Infine si può concludere che il piano delle Performance ha dato luogo ad un documento preciso di sintesi finalizzato alla comunicazione esterna delle modalità e dei contenuti dell'impegno del Comune a perseguire programmi ed obiettivi.

La performance di tutto il personale si conferma su ottimi livelli, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance e del Peg.

La presente relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione e sarà pubblicata sulla sezione trasparenza del "sito internet".

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e del compenso per la produttività in favore del personale sulla base della valutazione da ognuno ottenuta.

Fogliizzo, 6/07/2026



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Anna Valentina PIVIDORI