

COMUNE DI CAMPOSPINOSO ALBAREDO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2024

**(ai sensi dell' art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs
n.150/2009 e s.m.i..)**

PREMESSE

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, profondamente modificato dal D. Lgs. N. 74/2017, 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'art. 10, comma 1 lettera b) del D. Lgs. N. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e 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.

L'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. definisce 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 della performance organizzativa ed individuale, utilizzo dei sistemi premianti, rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, ai componenti gli organi di controllo interni ed esterni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi. Lo strumento è costituito dalla presente relazione.

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP, dal bilancio, dal PEG e dal PIAO – Sezione 2 - Valore pubblico, Performance e anticorruzione, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Campospinoso Albaredo. Il DUP è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo dell'Ente; e il documento prodromico alla stesura del bilancio di previsione; il P.E.G. è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e definisce la quantificazione delle risorse che, unitamente al piano delle performance, individua gli obiettivi operativi e strategici assegnati a ciascun Responsabile di Struttura.

Il Comune di Campospinoso Albaredo, in osservanza dei principi e disposizioni di legge, ha assunto, per quanto riguarda la presente relazione, i seguenti atti amministrativi:

1. Delibera del Consiglio Comunale n. 31 del 21.12.2023 di approvazione del DUPS 2024/2026;
2. Delibera del Consiglio Comunale n. 32 del 20.12.2023 di approvazione del Bilancio 2024/2026;
3. Delibera della Giunta Comunale n. 4 del 15.01.2024 di approvazione del P.E.G. parte finanziaria;
4. Delibera della Giunta Comunale n. 27 del 15.04.2024 di approvazione del PIAO 2024/2026.

Nel corso dell'anno 2024 si sono tenute le elezioni per la nomina del Sindaco e il rinnovo del Consiglio Comunale, pertanto nel corso dell'anno sono stati adeguati i documenti di programmazione strategica e operativa sulla base degli obiettivi enunciati nelle nuove Linee di mandato approvate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 27.09.2024.

La presente Relazione intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2024, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti. La strutturazione del Piano della *Performance del Comune di Campospinoso Albaredo* si era posta l'obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell'ente, senza andare a formare un nuovo ed aggiuntivo documento, ma

semplicemente cercando di creare un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato, nel Documento unico di programmazione (DUP), nel Bilancio di previsione e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) e l'azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l'erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste dell'Ente. (Il piano della *Performance*, secondo la precitata impostazione, è accessibile dal sito istituzionale dell'ente nella sezione Amministrazione trasparente ex D.L.vo n.33/2013).

La Relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura del Comune di Campospinoso Albaredo.

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Con decorrenza 01.01.2024, a seguito dell'incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso e del conseguente venir meno dell'Unione Campospinoso Albaredo, il personale della stessa è stato trasferito al Comune di Campospinoso Albaredo.

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi, prevede la sua articolazione in due Strutture ed esattamente: Amministrativa Contabile e Territorio, Ambiente e Commercio. Al numero delle strutture corrisponde un eguale numero di Incarichi di Elevata Qualificazione assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.. L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta infatti due Incarichi di Elevata Qualificazione.

Dati relativi al Personale

Il CCNL 16/11/2022 con art. 12, c. 1, CCNL 16 novembre 2022 ha disposto:

“1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.”

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31/12/2024:

DOTAZIONE ORGANICA

	U	D	TOTALE
Operatori	0	0	0
Operatori esperti	0	0	0
Istruttori	1	2	3
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1	1	2 (di cui n. 1 a tempo determinato incarico ex art 1 comma 557 L. n. 311/2004)

PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP, dal bilancio e dal PEG, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Campospinoso Albaredo

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance, sia pur in maniera maggiormente elastica, ha seguito il seguente schema:

- ☐ Individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- ☐ declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività;
- ☐ suddivisione, ove possibile, delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese. Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal fondo delle risorse destinato alla produttività. Per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, si precisa che ad ogni Responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere in alcuni obiettivi operativi, servizi diversi qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane di altra Struttura siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

Disciplina dell'organizzazione degli uffici e di servizi, metodologia di pesatura e graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, Sistema di valutazione delle prestazioni

La Giunta Comunale:

-con deliberazione n. 16 del 08.03.2024 ha approvato il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

-con deliberazione n. 17 del 08.03.2024 ha aggiornato la metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di Elevata Qualificazione;

-con deliberazione n. 18 del 08.03.2024 ha approvato la nuova metodologia di valutazione, conforme alle intervenute modifiche legislative ed agli orientamenti della Funzione Pubblica.

La metodologia individua i seguenti fattori di apprezzamento:

a) il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance;

b) le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni;

c) la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi (il presente fattore è riservato ai responsabili di struttura);

d) la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati;

e) rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi (il presente fattore di valutazione è riservato ai responsabili di struttura e ai responsabili di procedimento individuati ai sensi degli articoli 5 e 6 della legge n. 241/1990 e del Codice dei contratti pubblici);

A seconda del ruolo ricoperto, questi fattori trovano diversa combinazione ed interazione. L'Amministrazione si avvale dell'Organismo indipendente di valutazione costituito da un membro esterno, individuato nel Dr. Andrea Antelmi e dal Segretario Comunale.

Fondo risorse decentrate

Con determinazione del Responsabile della Struttura 1 n. 104 del 26.11.2024 è stato costituito il fondo risorse decentrate 2024.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 29.11.2024 sono state formulate le linee di indirizzo alla delegazione trattante per la sottoscrizione dell'accordo annuale risorse decentrate anno 2024, in esecuzione del CCI 2023-2025.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 23.12.2024 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva dell'accordo, stipulato in data 23.12.2024

Assolvimento degli adempimenti e dei comportamenti organizzativi derivanti dall'applicazione del Regolamento dei Controlli interni e delle direttive all'uopo adottate dal Segretario Comunale.

Il Comune di Campospinoso Albaredo con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 21.02.2013 ha approvato il Regolamento sui Controlli interni. Con verbale del 24.05.2025 trasmesso con nota prot. n. 3011 del 02.07.2025 ai Responsabili di Struttura, al Revisore dei conti, al Nucleo di Valutazione, al Sindaco ed alla Giunta, è stato riportato l'esito del controllo atti 2024.

Il Segretario Comunale ad integrazione delle misure previste in materia dal vigente Piano Anticorruzione con direttiva prot. n. 742 del 26.02.2024 ha formulato indirizzi in materia di controlli a campione sulle dichiarazioni sostitutive di Atto di notorietà nell'ambito degli affidamenti diretti di lavori, forniture e servizi di importo inferiore a € 40.000,00.

GESTIONE DELLE ATTIVITA'.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 27 del 15.04.2024 è stato approvato, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026; lo stesso è stato modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 20.09.2024.

In relazione al Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, gran parte degli eventi richiesti e le misure per farvi fronte come aggiornate da ANAC con deliberazione n. 605 del 19 dicembre 2023, erano già state completate nel Piano vigente. Ai sensi della citata deliberazione ANAC si è proceduto all'aggiornamento dell'allegato "C" – Tabella della trasparenza.

Nell'ambito degli obiettivi collegati al PTPCT, ogni Struttura ha provveduto ad alimentare, con il coordinamento della dipendente preposta dell'Ufficio di Segreteria, le sezioni di competenza con le necessarie informazioni oggetto di verifica/attestazione da parte del Nucleo di Valutazione come da griglia di rilevazione e documento di attestazione pubblicati sul sito istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente.

Il RCPT, ha evidenziato alla società che gestisce il sito istituzionale dell'Ente il non completo adeguamento della Sezione alle indicazioni di ANAC.

In relazione all'accessibilità fisica e digitale con apposito Avviso pubblico sono stati invitati gli Enti del terzo settore interessati a far pervenire le proprie eventuali proposte/osservazioni in merito agli obiettivi formulati dal Responsabile. Gli stessi non hanno fatto pervenire osservazione alcuna.

Tutti i Responsabili di Struttura hanno garantito il rispetto dei termini di pagamento raggiungendo un indicatore ITP, come risultante sul portale Area RGS, di -20,29 ANNUALE.

Nell'ambito degli obiettivi finalizzati all'acquisizione di risorse PNRR l'Ente ha ultimato le attività riguardanti le seguenti misure:

- piattaforma digitale nazionale dati
- avviata l'attività di adesione allo Stato Civile digitale ANSC

- piattaforme notifiche digitali
- misura 1.4.3. APPIO
- misura 1.4.4. SPID CIE

RICORDATO:

- **che con Legge Regionale n. 5 del 14 novembre 2023 pubblicata sul supplemento n. 46 del 17.11.2023 BUR Regione Lombardia, è stata approvata la fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso; il Comune ha assunto la denominazione di Campospinoso Albaredo;**
- **che la fusione è divenuta efficace il 18.11.2023;**
 - che con deliberazione del Consiglio Comunale di Campospinoso Albaredo n 22 del 29.11.2023 si è dato atto:
 - della fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso efficace del 18.11.2023;
 - del verificarsi di un presupposto per lo scioglimento volontario dell'Unione Campospinoso Albaredo e deliberare l'avvio alla fase di liquidazione finalizzata all'estinzione del citato Ente;
 - che tutte le funzioni ed i servizi trasferiti dai Comuni di Albaredo Arnaboldi e di Campospinoso all'Unione Campospinoso Albaredo, in dipendenza della coincidenza tra Comune di Campospinoso Albaredo e Unione (venir meno della plurisoggettività necessaria perché l'Unione sia tale) sono devoluti ai sensi e per gli effetti degli artt. 5 e 48 dello Statuto al Comune di Campospinoso Albaredo, con decorrenza giuridica ed economica dal 01.01.2024;
- **che con deliberazione della Giunta Comunale del Comune di Campospinoso n. 22 del 27.06.2023, successivamente modificata con deliberazione n. 27 del 23.10.2023, è stato disposto il trasferimento del personale dell'Unione Campospinoso Albaredo al Comune di Campospinoso Albaredo con decorrenza 01.01.2024.**

Il Segretario Comunale, gli Incaricati di elevata qualificazione ed il personale dipendente tutto nell'anno 2024 sono stati impegnati nella " Gestione " del Comune di Campospinoso Albaredo nato dalla procedura di " Fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso".

In particolare si è provveduto, a seguito della devoluzione di tutte le funzioni ed i servizi al Comune di Campospinoso Albaredo a predisporre ed ad approvare gli atti conseguenti(Regolamenti, Disciplina organizzativa del personale, volturazione di contratti , attribuzione di incarichi ecc).

Tutte le attività oggetto di specifico obiettivo sono rendicontate nelle relazioni, agli atti, dei Responsabili di Struttura. Il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai titolari di incarichi di elevata qualificazione e al Segretario Comunale ed alla conseguente valutazione.

Il Sindaco del Comune di Campospinoso Albaredo ha depositato agli atti la scheda relativi agli obiettivi assegnati e raggiunti dal Segretario Comunale. In particolare il Segretario Comunale ha collaborato con gli Organi di indirizzo politico , secondo le scelte prioritarie e gli obiettivi definiti, nell'attuazione dei progetti e dei piani di lavoro ; ha provveduto all' attività di coordinamento dei servizi, ai sensi dell'art. 101 del CCNL relativo al Personale delle Funzioni Locali, nell' elaborazione degli strumenti di programmazione; ha supportato il Responsabile del Struttura 1 nella gestione della contrattazione decentrata integrativa, coordinandone ogni fase.

Nell'ambito del procedimento di fusione per incorporazione del Comune di Albaredo Arnaboldi nel Comune di Campospinoso il Segretario Comunale ha costantemente supportato gli organi politici e i Responsabili di Struttura nell'assunzione dei provvedimenti da parte del Comune nato dalla fusione per incorporazione.

Nell' ambito delle elezioni del Sindaco e del Consiglio Comunale, il Segretario Comunale ha svolto attività di supporto agli Organi di Direzione politica nell' assunzione degli atti conseguenti con affiancamento ai Responsabili di Struttura nella predisposizione degli atti.

Con riferimento all' obiettivo relativo alla "Trasparenza e Anticorruzione" ha predisposto il PIAO 2024-2026, prestando attività di informazione e formazione nei confronti dei Responsabili di Struttura in ordine alle misure di attuazione del Piano.

Il Segretario Comunale ha erogato in modo costante mediante l'inoltro di materiale, commenti, normativa, la formazione in materia di anticorruzione e trasparenza.

Ha supportato quotidianamente gli uffici nell'applicazione delle norme e nella predisposizione di Regolamenti ed atti complessi.

Il sistema globale di gestione della performance ha visto la partecipazione dei seguenti soggetti:

- Vertice politico amministrativo, che ha fissato le priorità politiche;
- Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e dipendenti, che hanno attuato le priorità politiche traducendole, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;
- Nucleo di valutazione che ha verificato lo stato di attuazione degli obiettivi.

La validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs 150/2009, è l'atto finale che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. 27/10/2009 la validazione costituisce condizione inderogabile per la corresponsione dei compensi di parte variabile della retribuzione accessoria.

Una volta validata la Relazione deve essere approvata dalla Giunta Comunale e successivamente pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente, Sezione Amministrazione Trasparente.

Qui allegati i risultati riguardo alla realizzazione degli obiettivi assegnati al Segretario Comunale ed a ciascun incaricato di Elevata Qualificazione.

Campospinoso Albaredo 21.07.2025

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Elena Vercesi

RENDICONTO FINALE
OBIETTIVI 2024 DEL PIANO DELLA
PERFORMANCE

STRUTTURA 1

Obiettivo 1. Trasparenza e anticorruzione. RAGGIUNTO.

Obiettivo 2. Formazione del personale RAGGIUNTO.

Obiettivo 3. Conseguimento della piena accessibilità fisica e digitale. Attività di ricognizione. RAGGIUNTO.

Obiettivo 4. Gestione adempimenti elettorali per Elezioni Europee e Comunali 2024. RAGGIUNTO.

Obiettivo 5. Aggiornamento Regolamento per la privacy. RAGGIUNTO.

STRUTTURA 2

Obiettivo 1. Trasparenza e anticorruzione. RAGGIUNTO.

Obiettivo 2. Formazione del personale. RAGGIUNTO.

Obiettivo 3. Conseguimento della piena accessibilità fisica e digitale. Attività di ricognizione. RAGGIUNTO.

Obiettivo 4. Programmazione e gestione lavori pubblici. RAGGIUNTO.

Obiettivo 5. Redazione regolamenti. PARZIALMENTE RAGGIUNTO.

SEGRETARIO COMUNALE

Obiettivo 1. Disposizioni della Legge n. 190/2012. Piano Anticorruzione. RAGGIUNTO.

Obiettivo 2. Collaborazione ed assistenza giuridico amministrativa. RAGGIUNTO.

Obiettivo 3. Attività di coordinamento e programmazione. RAGGIUNTO.

Obiettivo 4. Gestione e coordinamento contrattazione decentrata integrativa. RAGGIUNTO.

Obiettivo 5. Elezioni del Sindaco e del Consiglio Comunale. RAGGIUNTO.