

COMUNE DI CAMPOSPINOSO ALBAREDO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2025

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

1. PREMESSA

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. 48 del 23.12.2024 di approvazione del DUPS 2025/2027;
2. Delibera del Consiglio Comunale n. 50 del 23.12.2024 di approvazione del Bilancio 2025/2027;
3. Delibera della Giunta Comunale n. 1 del 13.01.2025 di approvazione del P.E.G. parte finanziaria;
4. Delibera della Giunta Comunale n. 15 del 24.03.2025 di approvazione del PIAO 2025/2027;

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 redatti i documenti di programmazione strategica e operativa sulla base degli obiettivi enunciati nelle 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 2025, 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.

2. L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

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 01.01.2025 ed al 31.12.2025:

A tal fine con determinazione del Responsabile della Struttura 1 dell'Unione Campospinoso Albaredo n. 15 del 06.02.2023 si è preso atto del reinquadramento automatico del personale in servizio, con decorrenza 01.04.2023, sulla base della Tabella B allegata al CCNL 16.11.2022;

DOTAZIONE ORGANICA

AREA	U	D	TOTALE AL 01.01.2025	U	D	TOTALE AL 31.12.2025
Operatori	0	0	0	0	0	0
Operatori esperti	0	0	0	0	0	0
Istruttori	1	2	3	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)	1	1	2 (di cui n. 1 a tempo determinato incarico ex art 1 comma 557 L. n. 311/2004)

Incaricati di Elevata qualificazione: 2

Il servizio di Segreteria Comunale risulta svolto dal 01.01.2025 tramite convenzione con i comuni di Cura Carpignano, Zinasco e Zeccone.

Il Comune di Cura Carpignano è il Comune Capo-convenzione.

3. 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. 111 del 03.12.2025 è stato costituito il fondo risorse decentrate 2025.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 26.11.2025 sono state formulate le linee di indirizzo alla delegazione trattante per la sottoscrizione dell'accordo annuale risorse decentrate anno 2025, in esecuzione del CCI 2023-2025.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 11.12.2025 è stata autorizzata la sottoscrizione definitiva dell'accordo, stipulato in data 02.12.2025;

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 27.04.2026 trasmesso con nota prot. n. 1809 del 27.04.2026 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 2025.

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'.

Nell'anno 2025 è stato redatto e adottato un nuovo Piano per la Prevenzione della Corruzione e della trasparenza predisposto dal Segretario Comunale / RPCT in cui gran parte degli eventi rischiosi e le misure per farvi fronte sono stati contemplati.

Lo stesso è confluito nel PIAO (Piano Integrato di Attività e di Organizzazione) 2025/2027, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 15 del 24.03.2025, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113.

Nell'anno 2026 è stato confermato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2025-2027, con aggiornamento dell'allegato C "Tabella della Trasparenza" ai sensi delle delibere ANAC n. 495/2024 e n. 481/2025.

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.

ANAC nell'anno 2024 ha avviato con deliberazione n. 495 del 25.09.2024 un processo di standardizzazione volto ad uniformare le modalità di pubblicazione dei dati riducendo da un lato la discrezionalità dei singoli Enti e da un altro favorendo una comparazione automatica dell'informazione.

Il processo di standardizzazione è proseguito con la deliberazione ANAC n. 497/2025.

A solo livello informativo l'autorità ha richiesto nell'ambito del controllo sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione anno 2025 un riscontro sullo stato di standardizzazione.

È stato richiesto alla ditta incaricata della gestione del sito di procedere all'adeguamento delle sottosezioni della sezione Amministrazione Trasparente e di conformarsi alle indicazioni 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 - 24 giorni ANNUALE.

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

- Terminata l'attività di adesione allo Stato Civile digitale ANSC
- Avviata l'attività per i numeri civici ANN SCU

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 e programmazione 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 della Struttura 1 nella gestione della contrattazione decentrata integrativa, coordinandone ogni fase.

Con riferimento all'obiettivo relativo alla "Trasparenza e Anticorruzione" ha predisposto il Piano per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza confluito nel PIAO 2025-2027, 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.

Tutte le attività oggetto di specifico obiettivo, sono rendicontate nelle relazione, agli atti, dei Responsabili di Struttura. Il Nucleo di valutazione ha proceduto alla valutazione del Segretario Comunale e dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

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 09.07.2026

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Elena Vercesi

RENDICONTO FINALE
OBIETTIVI 2025 DEL PIANO DELLA
PERFORMANCE

STRUTTURA 1

Obiettivo 1. Trasparenza e anticorruzione. RAGGIUNTO.

Obiettivo 2. Formazione del personale RAGGIUNTO.

Obiettivo 3. Conseguitamento della piena accessibilità fisica e digitale. Cronoprogramma. RAGGIUNTO.

Obiettivo 4. Recupero entrate tributarie. RAGGIUNTO.

Obiettivo 5. Aggiornamento Regolamenti comunali dei tributi e delle entrate. RAGGIUNTO.

Obiettivo 6. Piano Annuale dei Flussi di Cassa. RAGGIUNTO

Obiettivo 7. Piano Triennale per l'Informatica. RAGGIUNTO

STRUTTURA 2

Obiettivo 1. Trasparenza e anticorruzione. RAGGIUNTO.

Obiettivo 2. Formazione del personale. RAGGIUNTO.

Obiettivo 3. Conseguimento della piena accessibilità fisica e digitale. Cronoprogramma. RAGGIUNTO.

Obiettivo 4. Adozione e aggiornamento regolamenti per l'utilizzo degli impianti di videosorveglianza e sull'organizzazione e funzionamento della commissione di vigilanza per i locali di pubblico spettacolo. RAGGIUNTO.

Obiettivo 5. Predisposizione regolamento di Polizia Urbana. 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 collettiva integrativa. RAGGIUNTO.

Tipologia	Aventi diritto	Fasce di valutazione					
		0-49	50-60	61-70	71-80	81-90	91+
Personale	3						3
Posizioni Organizzative	2						2