

Relazione sulla Performance

Anno 2025



PREMESSA

La presente relazione è predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art.10 comma 1, lett. b) del decreto legislativo del 27.10.2009, n.150 ed evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2025, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

A tal fine, si precisa quanto appresso:

1. La "relazione sulla performance" è lo strumento previsto dal D.Lgs. 150/2009 "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" per illustrare ai cittadini ed a tutti i portatori di interesse i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.
2. le modifiche introdotte dal D.Lgs. 74/2017 consentono agli Enti Locali di unificare la "Relazione sulla performance" con il rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D.Lgs. 267/2000 in quanto principale strumento di rendicontazione dei risultati conseguiti.
3. ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del Decreto Legislativo n. 150/2009, la Relazione sulla Performance è validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente, che nello specifico ad oggi è costituito dall'incentivo alla produttività riconosciuto al Personale;

A livello di ente, il Piano della performance deve riportare gli elementi sintetici di carattere generale riguardanti l'identità del Comune, gli obiettivi strategici e gli obiettivi gestionali.

Il Piano globale degli obiettivi e delle performance, è finalizzato :

- al miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto ai cittadini
- alla crescita delle competenze professionali attraverso l'erogazione di premi e responsabilità per i risultati perseguiti
- alle pari opportunità di diritti e doveri
- alla trasparenza dell'azione amministrativa e delle risorse impiegate assumendo come principio inderogabile il divieto della distribuzione di incentivi e premi al personale in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

Per performance si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la sua azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione e, come tale, si presta ad essere misurata e gestita. Nel ciclo di gestione delle performance le attività organizzative, collettive ed individuali si collocano tra la fase di pianificazione degli obiettivi (piano delle performance) e quella relativa alla rendicontazione (relazione sulla performance).

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI-

1.1. Il contesto esterno di riferimento

DATI RELATIVI ALLA POPOLAZIONE ANNO 2025

Popolazione residente al 31 dicembre **3 7 5**

Maschi: 200

Femmine: 175

Nati nell'anno: 1

Deceduti nell'anno: 2

Immigrati nell'anno: 35

Emigrati nell'anno: 12

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

RICHIAMATA la deliberazione il regolamento Uffici e Servizi adottato con DGC 33 del 24.06.2004;

Dare atto che i titolari di EQ non sono soggetti a valutazione in quanto il comune di Gambasca si è avvalso della deroga di cui all'art. 53, comma 23, L. 388/2000 (legge finanziaria 2001) che di seguito recita: *"Gli enti locali con popolazione inferiore a cinquemila abitanti fatta salva l'ipotesi di cui all'articolo 97, comma 4, lettera d), del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, anche al fine di operare un contenimento della spesa, possono adottare disposizioni regolamentari organizzative, se necessario anche in deroga a quanto disposto all'articolo 3, commi 2, 3 e 4, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, e all'articolo 107 del predetto testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, attribuendo ai componenti dell'organo esecutivo la responsabilità degli uffici e dei servizi ed il potere di adottare atti anche di natura tecnica gestionale. Il contenimento della spesa deve essere documentato ogni anno, con apposita deliberazione, in sede di approvazione del bilancio"*

I dipendenti a tempo indeterminato totali alla data del 01/01/2025 sono n. 2 così suddivisi

- N. 1 Segretario comunale (reggente di sede vacante);
 - N. 1 dipendente operatore esperto ex cat. B (36 h)
 - N. 1 dipendente istruttore amministrativo- funzionario ex cat. D (36 h) I
- il Piano triennale del fabbisogno del personale 2025/2027 inserito nel PIAO 2025/2027

Organigramma

1.1 Struttura organizzativa

<u>AREE</u>	SERVIZIO
<u>AMMINISTRATIVA</u>	AMMINISTRATIVO
	VIGILANZA
	DEMOGRAFICO E SERVIZI ALLA PERSONA
	PERSONALE
<u>CONTABILE-TRIBUTARIA</u>	FINANZIARIO
	TRIBUTI
	ECONOMATO
<u>PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DEL TERRITORIO</u>	LAVORI PUBBLICI
	MANUTENZIONI
	AMBIENTE
	EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA

1.3 Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati.

Il procedimento per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze) è informatizzato, digitalizzato e prevede la possibilità dell'adozione della firma digitale in varie fasi (proposta, approvazione dell'atto definitivo, pubblicazione sull'albo).

2. OBIETTIVI e RISULTATI

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PIAO mentre le risorse appositamente destinate per farvi fronte sono contenute nel PEG. Il PIAO costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Responsabili di settore gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali mentre le risorse finanziarie necessarie all'attuazione sono indicate nel PEG.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n 15 del 17/04/2025, ha approvato il PIAO contenente il Piano delle risorse e degli obiettivi e piano della Performance anni 2025-2027 con le successive delibere di variazione/aggiornamento.

In relazione alla valutazione delle performance dell'anno 2025, si dà atto che il Rendiconto al Bilancio ed i suoi allegati, in particolare la Relazione al Rendiconto (approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 27.05.2026), costituiscono importanti strumenti di rendicontazione a cui si rinvia.

Sotto l'allegato A) – sebbene non materialmente allegato- si riportano le valutazioni dei dipendenti redatte dai responsabili dei servizi e dal segretario comunale sul raggiungimento degli obiettivi di ciascuna area.

3. CONSIDERAZIONI: RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente,

prendendo come riferimento i principali valori del bilancio ed i risultati conseguiti, è riscontrabile un buon livello di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi in termini di efficienza ed economicità.

4. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con successiva delibera di Giunta comunale n. 15 del 17.04.2025 è stato adottato il Piano

Triennale di prevenzione della Corruzione anno 2025 – 2027 inserito all'interno del PIAO .

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con proprio decreto.

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano **alcune misure** adottate.

Anticorruzione:

Adozione della **Relazione** del Responsabile della prevenzione della **Corruzione** relativa all'anno 2025 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle **indicazioni** fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente".

Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

5. ESITO DELLA VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica, procederà all'accertamento degli esiti degli obiettivi assegnati ai diversi settori quindi valuterà i comportamenti professionali dei dipendenti procedendo quindi alla valutazione complessiva.

Si fa constatare che con la deliberazione di Giunta comunale n. 15 del 17.04.2025, nell'ambito dell'adozione del PIAO 2025/2027, la sezione 3.4. era dedicata al PIANO DI FORMAZIONE.

In esso si chiariva che l'amministrazione intendeva attribuire alla formazione ed all'aggiornamento professionale in forma continua un'importanza fondamentale nell'ottica del potenziamento della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive e, allo stesso tempo, delle capacità professionali dei dipendenti. L'azione formativa deve tendere pertanto ad ottimizzare il patrimonio professionale del personale tecnico ed amministrativo; migliorare la qualità dei servizi, soprattutto destinati all'utenza, acquisendo e condividendo gli obiettivi dell'amministrazione e rimodulare le competenze e i comportamenti organizzativi del personale, in particolare quello con compiti di responsabilità, oltre che ad approfondire le conoscenze e le competenze professionali anche attraverso un più efficace utilizzo delle tecnologie disponibili.

Si specificava. Inoltre, che al termine delle 40 ore di formazione, a fine anno 2025, i dipendenti saranno chiamati a produrre idonei attestati di frequenza e di superamento dei test, che andranno inseriti nel fascicolo personale di ognuno. Si rammenta che IL MANCATO CONSEGUIMENTO DELL'OBBLIGO FORMATIVO INCIDE SULLA CORRESPONSIONE DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO COLLEGATO AI RISULTATI. Obbligo di formazione era indicato quale trasversale e quindi rivolto a tutti i dipendenti. La mancata formazione avrebbe comportato la riduzione del 30 % della performance.

A seguito del monitoraggio a rendiconto è stato possibile verificare che solo una dipendente ha raggiunto l'obiettivo indicato. Agli altri dipendenti, pur messi nella condizione di fruirne, sarà applicata la decurtazione prevista.

Particolare menzione va riservata alla critica situazione di carenza di personale e ad altri aspetti particolari:

- l'aumento dei carichi di lavoro soprattutto per un ente di piccole dimensioni chiamato comunque a sopperire alle esigenze al pari di qualsiasi altro comune italiano;
- la decisione di fuorisucita dall'unione montana che comportato dei risvolti gestionali di non poco conto nel corso del 2025 con aumento dei carichi di lavoro

In conclusione suddetti dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e in particolare dai suoi dipendenti un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati.

IL SEGRETARIO COMUNALE
ZEROLI DOTT.SSA SONIA