

COMUNE DI CANTOIRA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

INDICE

PREMESSA	3
1. ESITO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	5
1.1 Il Piano delle Performance – Piano dettagliato degli Obiettivi	5
2. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE	6

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 stabilisce che le amministrazioni pubbliche organizzino il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo con l'introduzione del ciclo generale della gestione della performance, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici mediante le fasi di pianificazione, gestione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa ed individuale.

Il Decreto Legislativo n. 74/2017 ha apportato modifiche al precedente decreto anche in tema di Relazione sulla Performance.

In termini generali, con tale provvedimento legislativo si introducono gli "obiettivi generali" della pubblica amministrazione, legati a indicatori misurabili e verificabili dai cittadini e si cambia la valutazione, puntando sulla performance organizzativa e garantendo la differenziazione dei risultati e dei trattamenti economici. Nello specifico, l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria hanno un coordinamento temporale.

L'art. 10 fissa l'obbligatorietà del presente elaborato. Infatti è stabilito che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul proprio sito istituzionale, ogni anno, la Relazione annuale sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La Relazione annuale delle *performance* persegue le seguenti finalità:

- è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

Il processo, che termina con la pubblicazione della Relazione validata, vede coinvolti:

- l'Amministrazione, che cura la predisposizione del documento avvalendosi delle risultanze dei sistemi di misurazione e degli esiti delle valutazioni effettuate dai soggetti competenti;
- l'organo di indirizzo politico amministrativo, che approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerse nel corso dell'anno di riferimento e per le quali Nucleo di Valutazione ha ritenuto opportuno procedere alle segnalazioni di cui all'articolo 6 del d.lgs. 150/2009;

- il Nucleo di Valutazione, che misura e valuta la performance organizzativa complessiva e valida la Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione.

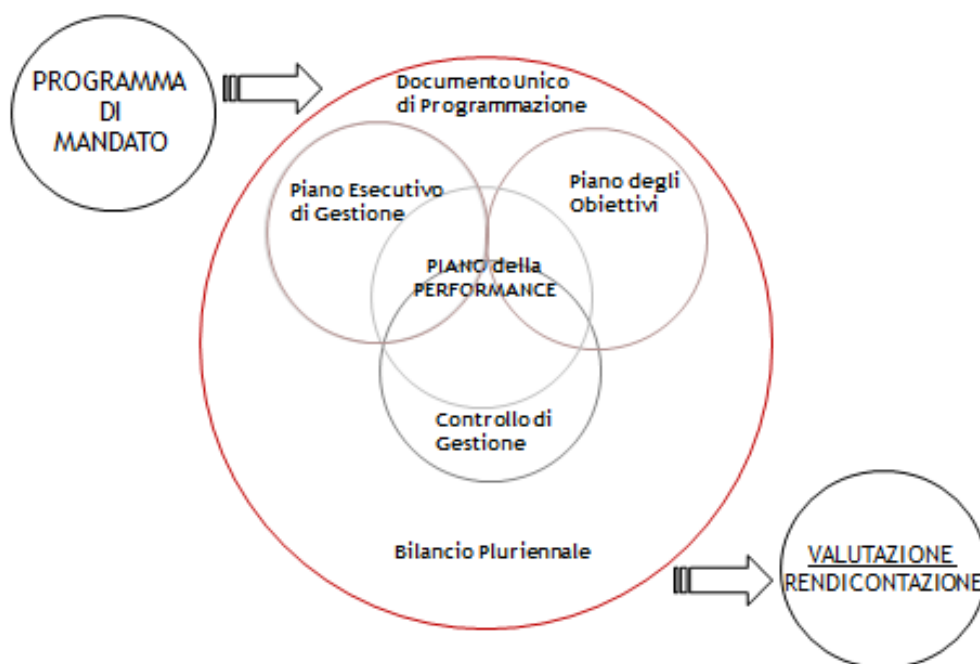
Il Comune, ha scelto di rappresentare nel Piano della Performance, in coerenza con il bilancio e con il DUP (Documento Unico di Programmazione), gli obiettivi gestionali affidati ai singoli Responsabili di Settore, con la collaborazione delle Posizioni Organizzative, al momento assenti.

Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione.

Con la redazione della Relazione sulla Performance 2025 l'Amministrazione intende consentire a tutti coloro che sono interessati, di avere accesso ad elementi utili alla misurazione e alla valutazione della performance raggiunta.

La presente relazione è finalizzata a rendicontare nel modo più semplice e accessibile quello che ha prodotto nel corso di un anno l'Ente.

I Documenti della Programmazione & Controllo



1. ESITO DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è il contributo che l'organizzazione nel suo complesso apporta, attraverso la propria azione, al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi assegnati dagli strumenti di programmazione dell'Ente per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

Ai fini della validazione della performance organizzativa si considerano gli obiettivi istituzionali con indicatori performanti, collegati a missioni e programmi del bilancio secondo le peculiarità dell'Ente e gli obiettivi specifici gestionali assegnati ai Centri di Responsabilità.

Per un migliore codice di lettura si possono classificare gli obiettivi nel seguente modo:

- **Obiettivi specifici** dell'Amministrazione, coerenti con gli strumenti di programmazione, declinati in:
 - a) **Obiettivi di programma**: rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza.
 - b) **Obiettivi gestionali**: rappresentano le finalità perseguite con particolare interesse dall'Amministrazione Comunale

Tipologia Obiettivi: Miglioramento, Innovativi, Sviluppo

Vengono riportati in dettaglio le schede obiettivo, secondo la tipologia indicata, contenenti i valori di risultato attesi e raggiunti.

1.1 Il Piano delle Performance – Piano dettagliato degli Obiettivi

Espone per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi gestionali e relativi indicatori di risultato atteso.

I titolari di Posizione Organizzativa, indicano i principali obiettivi trasversali, ed i servizi corresponsabili al raggiungimento degli stessi.

Il Piano dettagliato degli Obiettivi 2025 si compone di n. 8 obiettivi, di cui quattro a carattere trasversale e intersettoriale – prevenzione della corruzione e trasparenza, PNRR e digitalizzazione, rispetto dei tempi medi di pagamento, piano di formazione del personale – e quattro a carattere gestionale di settore. La rendicontazione analitica dei valori attesi e raggiunti per ciascun indicatore è contenuta nelle schede obiettivo allegate alla presente Relazione.

Esito della rendicontazione degli obiettivi 2025

N.	Obiettivo	Grado di raggiungimento	Note
1	Prevenzione della corruzione e della trasparenza – PTPCT/sezione anticorruzione del PIAO e Codice di comportamento	100%	Differimento dei termini disposto da ANAC per la relazione del RPCT e per l'aggiornamento del PTPCT
2	Il PNRR come opportunità per i Comuni – digitalizzazione	100%	Candidatura numeri civici anticipata di un mese

N.	Obiettivo	Grado di raggiungimento	Note
3	Rispetto e riduzione dei tempi medi di pagamento	100%	Indicatore di tempestività pari a – 15 giorni
4	Piano di formazione del personale	100%	Coinvolta la totalità dei dipendenti
5	Tinteggiatura Villa Teppa (scuola materna e primaria)	100%	Intervento concluso entro il 30/11/2025
6	Monitoraggio abbandono rifiuti	100%	n. 50 filmati scaricati e visionati
7	Pratiche di cittadinanza iure sanguinis 2025	[100% previa neutralizzazione dell'indicatore]	Scostamento per causa esterna non imputabile all'Ente – valutazione rimessa al Nucleo di Valutazione
8	Mercato e manifestazioni	100%	n. 10 manifestazioni gestite; mercato estivo svolto

Con riferimento all'obiettivo n. 1, gli indicatori di efficacia quantitativa risultano integralmente conseguiti. Gli obiettivi nn. 2, 3, 4, 5, 6 e 8 risultano pienamente conseguiti, con anticipo sui termini programmati per la candidatura relativa ai numeri civici e per l'intervento di tinteggiatura di Villa Teppa. In particolare, l'obiettivo n. 3, assegnato ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 convertito in legge n. 41/2023, registra un indicatore di tempestività dei pagamenti pari a –15 giorni, con pagamenti mediamente anticipati di quindici giorni rispetto alle scadenze di legge.

L'obiettivo n. 7, relativo alle pratiche di riconoscimento della cittadinanza iure sanguinis, registra n. 7 pratiche trattate a fronte di un valore atteso di n. 50. Lo scostamento è riconducibile a un fattore esogeno sopravvenuto, non imputabile all'Ente né al personale assegnatario: [VARIANTE A: l'entrata in vigore del D.L. 28 marzo 2025, n. 36, convertito con modificazioni dalla legge 23 maggio 2025, n. 74, che ha ridisciplinato il riconoscimento della cittadinanza iure sanguinis limitandone la trasmissione automatica entro il secondo grado di ascendenza, con conseguente ridimensionamento delle istanze presentabili presso gli uffici comunali di stato civile] [VARIANTE B: il minor numero di istanze effettivamente pervenute rispetto a quelle stimate in sede di programmazione, trattandosi di attività a domanda il cui volume non è governabile dall'ufficio]. Le n. 7 istanze pervenute risultano integralmente trattate: il presidio del servizio è stato pertanto pienamente assicurato rispetto alla domanda effettiva. Si propone al Nucleo di Valutazione la neutralizzazione dell'indicatore per causa esterna non imputabile, ovvero la sua riparametrazione sulla domanda effettivamente pervenuta, rimettendo al medesimo Nucleo la determinazione conclusiva del grado di conseguimento ai fini premiali.

Il grado complessivo di conseguimento della performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2025, salva la determinazione conclusiva del Nucleo di Valutazione sull'obiettivo n. 7, si attesta al [100%]

2. IL PROCESSO DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

Il presente documento, adottato dalla Giunta, dovrà essere sottoposto all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione.

Con quest'atto il Nucleo di Valutazione ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, ai fini della valorizzazione del merito.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D. Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e dirigenti.

Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e posizioni organizzative, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali.