Comune di Carpignano Sesia
Provincia di Novara

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2024

Con il presente documento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, di attuazione della Legge 04/03/2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2024 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'Ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del citato D.Lgs. n. 150/2009;
- l'Amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine adotti, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il sistema di misurazione dell'Ente;
- l'Organo di Valutazione controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi D.L. n. 174/2012, n. 179/2012 e per ultimo il D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016.

La programmazione economico-finanziaria 2024/2026, che ha dato avvio al ciclo della Performance 2024, è articolato nei seguenti documenti:

1) Il DUP 2024/2026 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n.33 del 24.07.2023 e relativa nota di aggiornamento;
2) il Bilancio di Previsione 2024/2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n.54 del 28.12.2023 e ss.mm.ii;
3) Il PEG 2024/2026, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 22.01.2024;

4) il Piano Performance e PDO 2024/2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 15.02.2024 inserito nella relativa sottosezione del PIAO, strutturato secondo le indicazioni gli obiettivi inseriti nel Bilancio di Previsione 2024 e del documento unico di programmazione, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.45 del 29.04.2024.

In quest'ultima fase, successiva al 31 dicembre, si è completato il monitoraggio degli obiettivi valutando la performance organizzativa e individuale di cui viene dato conto con la presente relazione. Attraverso questo documento redatto, anche sulla scorta delle indicazioni del Segretario comunale e delle valutazioni depositate e trasmesse al Nucleo di Valutazione dal Segretario Comunale uscente, presente in servizio dal 01.01.2024 fino al 31.10.2024, vengono rendicontati i risultati conseguiti e valutate le performance da cui discende il riconoscimento economico ai Responsabili.

La presente Relazione è stata inoltre sottoposta al Nucleo di valutazione, Dott. Edoardo Barusso, nominato con Decreto Sindacale n.13_del 15/05/2023 il quale ha proceduto alla sua validazione (nota prot. n. 3299 del 10/05/2025).

Gli obiettivi di performance dei Responsabili di Settore sono stati programmati tenendo conto degli obiettivi di valore pubblico stabiliti dall'Amministrazione nel DUP, in coerenza con le linee di mandato, della struttura organizzativa dell'Ente delineata nel PIAO, del nuovo sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione di Giunta n. 75 del 24.07.2023.

Ad ognuno dei Responsabili di Settore sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione attraverso il PEG 2024/2026 e Piano della Performance e PDO 2024, nell'ambito della strategia programmatoria complessiva delineata con il e il PIAO 2024/2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale .45 del 29.04.2024.

Al termine dell'esercizio finanziario, i Responsabili di Settore, incaricati di EQ, hanno rendicontato l'attività dei propri servizi con riferimento agli obiettivi strategici e di mantenimento dell'attività strutturale.

Il Nucleo di Valutazione, come si evince dalla nota prot. n.3299 del 10/05/2025 ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente sulla scorta dei report 2024 resi da ciascun Responsabile di Settore e della proposta effettuata dal Segretario comunale uscente, confermata dall'attuale Segretario comunale in servizio.

Per l'anno 2024, al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente corrispondenti alle finalità previste.

Il Nucleo ha infatti valutato la percentuale di conseguimento dei rispettivi obiettivi da parte dei Responsabili sulla base delle schede predisposte in coerenza con il sistema di valutazione della performance attualmente vigente e ha provveduto a visionare le valutazioni del personale non incaricato di E.Q. ed espresse dal Responsabili di Settore a cui è assegnato.

DATI DI SINTESI

RESPONSABILI DI AREA - EQ

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
100	100	3	100

AREA OPERATORI FUNAZIONARI

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
100	100	2	100

AREA OPERATORI ISTRUTTORI

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
100	100	1	100

AREA OPERATORI ESPERTI

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
100	100	2	100

1. Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

INDICATORI	VALORE ANNO 2023	VALORE ANNO 2024
Età media del personale (anni)	55,75	53,11
Età media dei Responsabili titolati di EQ (anni)	57,66	58,75
n. di dipendenti in possesso di laurea	0	1
n. di Responsabili titolari di EQ in possesso di laurea	0	1
Turnover del personale	0	1
n. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	1	1
n. di personal computer/n. dipendenti (di cui 1 in convenzione)	10/5	10/6
n. di postazioni dotate di accesso a Internet/n. postazioni	10/10	10/10
n. E-mail certificata	3	3

n. dipendenti dotati di firma digitale/n. totale aventi diritto	3	3/3
n. abitanti/n. dipendenti		

2. Analisi del benessere organizzativo

INDICATORI	VALORE ANNO 2023	VALORE ANNO 2024
Tasso di dimissioni premature	0	0
Tasso di richieste trasferimento	0	0
Tasso di infortuni	0	0
Stipendio medio percepito dai dipendenti (no dip. in convenzione)	29.872,80	30.363,99
n. assunzioni a tempo indeterminato	0	1
n. assunzioni art. 36, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001	0	0
n. di procedimenti disciplinari attivati	0	0
n. procedimenti disciplinari conclusi	0	0

3. Analisi di genere

INDICATORI	VALORE ANNO 2023	VALORE ANNO 2024
n. di EQ donne	1	1
n. di donne rispetto al totale del personale (di cui 2 in convenzione)	3/8	3/9
n. di personale donna assunto a tempo indeterminato	3/3	3/3
Età media del personale femminile (distinto per personale responsabile di EQ e non)	56 EQ 56,50	57 EQ 57,50
n. di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	0	0

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - il Fondo delle risorse decentrate 2024 è stato costituito con determinazione del Responsabile del servizio personale n. 72 del 10/06/2024 e rettificato con determinazione del Responsabile del medesimo settore n. 130 del 26.11.2024, nell'ammontare complessivo di euro 70.195,90.

- Ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale: €. 16.506.
- Data di sottoscrizione del CCDI accordo economico 2024, comprensivo anche della parte economica annualità 2024: 10.12.2024
- Data di trasmissione all'ARAN del CCDI e della relazione tecnica e illustrativa: entro i successivi 5 giorni

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

a. Iniziative assunte nel corso del 2024 in merito alla prevenzione dei fenomeni corruttivi in relazione ai seguenti obiettivi generali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

b. Iniziative assunte nel corso del 2024 in merito alla trasparenza e individuazione del relativo responsabile:

- il RPCT è stato nominato con decreto sindacale n. 15 del 28.11.2024 nella persona del Segretario comunale di nuova nomina, Dott.ssa Giuliana Balbo;
- è stato effettuato un controllo sull'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza, attraverso verifiche a campione, da parte del RPCT, con compilazione della scheda di rilevazione predisposta dall'ANAC;

CONTROLLI INTERNI

Il Regolamento sui controlli interni è stato adottato con deliberazione del Consiglio comunale n. 2 del 21/02/2013.
In relazione all'annualità 2024, il Segretario comunale dell'Ente ha operato un controllo diffuso e non a campione. Nel corso dell'attività amministrativa non sono emersi particolari errori o disfunzioni e non sono stati depositati rilievi.
Si ritiene, tuttavia, opportuno procedere ad una revisione del Regolamento in materia di controlli interni al fine di adeguarne i contenuti alla normativa vigente e renderlo più aderente alla struttura organizzativa dell'Ente.

CONCLUSIONI

In conclusione si rileva che per l'anno 2024 i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente corrispondenti alle finalità previste. Anche i risultati raggiunti a livello di performance individuale consentono di esprimere una valutazione ampiamente positiva.
Tuttavia si rileva l'assenza di un Regolamento in materia di controlli interni, di necessaria introduzione, al fine di regolamentare il sistema dei controlli interni al fine di correggere eventuali errori o disfunzioni.
Si ritiene di procedere all'approvazione di un nuovo Sistema di Misurazione e valutazione della performance, adeguato alle novità introdotte dalle più recenti novelle normative, nonché adeguato alle esigenze della struttura organizzativa, nell'ottica dell'implementazione di una cultura orientata al risultato.
Si rileva l'esigenza di programmare l'attività formativa per il personale e il collegamento tra obiettivi di performance e obiettivi anticorruzione.