

Comune di Carpignano Sesia Provincia di Novara



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

Con il presente documento, redatto ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (come novellato dal D.Lgs. n. 74/2017), in combinato disposto con l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito in L. n. 113/2021) istitutivo del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2025 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse allocate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Le prefate disposizioni legislative e le declinazioni regolamentari dell'Ente comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, nonché a inverare i corollari di buon andamento, efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa (art. 97 Cost.), in aderenza ai dettami di cui al Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009;
- il sistema di misurazione e valutazione si erga a presidio per la valorizzazione del merito, legittimando l'attribuzione della retribuzione di risultato e dei meccanismi premiali ai dipendenti, in stretta correlazione con il grado di conseguimento degli obiettivi (artt. 18 e ss. D.Lgs. n. 150/2009);
- l'attività valutativa si incardini solidamente nella cornice programmatica definita dal PIAO 2025-2027 (approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 27/03/2025 e ss.mm.ii.), che ha operato la crisi dei preesistenti strumenti (Piano Performance, PTCPT, POLA, Piano dei Fabbisogni);
- l'Organismo Indipendente di Valutazione (Nucleo di Valutazione) asseveri la corretta attuazione dei paradigmi valutativi e l'adempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dal D.Lgs. n. 33/2013, così come profondamente innovato dal D.Lgs. n. 97/2016.

La programmazione economico-finanziaria e strategica 2025/2027, genitrice del ciclo della Performance 2025, si è articolata nei seguenti atti dirimenti:

- **DUP 2025/2027**, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 26/07/2024 e relativa nota di aggiornamento (D.C.C. n. 54 del 19/12/2024);

- **Bilancio di Previsione 2025/2027**, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 55 del 19/12/2024;
- **PEG 2025/2027**, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 22/02/2024;
- **PIAO 2025/2027**, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 29 del 27/03/2025 (e successive variazioni, ex Deliberazione di G.C. n. 65 del 24/06/2025 per l'aggiornamento della Sezione Fabbisogni), all'interno del quale è allocato il Piano della Performance e la determinazione degli obiettivi organizzativi (con specifici pesi ponderali: 30% per la tempestività dei pagamenti ex art. 4-bis D.L. 13/2023, 5% accessibilità, 5% anticorruzione).

Esaurito l'esercizio di riferimento, si è completato il monitoraggio analitico degli obiettivi, sostanziando la presente Relazione sulla scorta delle indicazioni del Segretario Comunale, Dott.ssa Giuliana Balbo (titolare in convenzione ex art. 30 TUEL dal 16.01.2025). Il documento è sottoposto alla validazione del Nucleo di Valutazione (Dott. Benedetto Palella, giusta nomina con Decreto Sindacale n. 16 del 16/12/2025, rettificato con Decreto Sindacale n. 1 del 05/01/2026).

Gli esiti restituiscono una performance organizzativa pienamente convergente con il perimetro programmatico. Di seguito i dati di sintesi delle valutazioni espresse per l'anno 2025.

DATI RELATIVI AGLI OBIETTIVI TRASVERSALI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - ANNO 2025

Il monitoraggio finale ha evidenziato per l'annualità in esame il raggiungimento al 100% di tutti gli adempimenti e target programmatici trasversali assegnati ai Responsabili dei Settori. Il conseguimento si articola nei seguenti ambiti di stretta derivazione legislativa:

OBIETTIVO N. 1 - TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI

L'obiettivo, prescritto ai sensi della normativa vigente sulle transazioni commerciali (D.Lgs. 231/2002) e sui vincoli di finanza pubblica, incide sul 30% della retribuzione di risultato. La finalità dell'Ente consisteva nella puntuale riduzione del termine di pagamento della Pubblica Amministrazione entro la chiusura dell'esercizio al 31.12.2025.

- I tempi medi di pagamento si sono attestati al di sotto dello 0, nel pieno rispetto dei vincoli normativi.
- È stato regolarmente garantito il pagamento in meno di 30 giorni, registrando nello specifico un tempo medio ponderato di pagamento pari a 18 gg..
- L'indice di tempestività dei pagamenti (tempo medio ponderato di ritardo) per l'annualità 2025 risulta pari a -12 gg..
- Il dato statistico, elaborato e calcolato direttamente dalla Piattaforma Crediti Commerciali (PCC) con aggiornamento al 27/01/2026, attesta un risultato ampiamente negativo a fronte di un importo complessivo di documenti ricevuti nell'esercizio pari a 1.564.779,75 €, confermando in maniera incontrovertibile la virtuosità finanziaria ed amministrativa dell'Ente.
- Conformemente al vigente sistema di misurazione e valutazione, quando l'indice di tempestività dei pagamenti è 0 o inferiore a 0, la valutazione ai fini della decurtazione è pari a 0. Di conseguenza, non si applica alcuna decurtazione alla retribuzione di risultato spettante.

OBIETTIVO N. 2 - ACCESSIBILITÀ E INCLUSIONE

L'obiettivo trasversale in materia di accessibilità, posto a presidio dei principi di pari opportunità previsti dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 e dalla disciplina sull'abbattimento delle barriere (L. 68/1999 e s.m.i.), possiede un peso del 5% sulla retribuzione di risultato. Le attività poste in essere entro il 31.12.2025 hanno consentito la piena eliminazione di ogni forma di discriminazione. Il target, strutturato come indicatore di realizzazione fisica (fatto/non fatto), è stato raggiunto mediante l'attuazione dei seguenti incombeni operativi:

- È stato garantito il monitoraggio puntuale delle situazioni di ostacolo, in termini fisici e digitali, che non consentono la piena accessibilità dei servizi comunali.
- I Responsabili hanno assicurato la segnalazione immediata delle situazioni di ostacolo, ai fini della tempestiva predisposizione di misure di superamento, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili e stanziare.

OBIETTIVO N. 3 - ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

L'obiettivo attiene al rigoroso rispetto delle misure di prevenzione stabilite nella Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO (ex art. 6, D.L. 80/2021) e incide sul 5% della retribuzione di risultato. Il raggiungimento del 100% degli adempimenti programmati nel rispetto dei tempi fissati nel PIAO si evince dal corretto perfezionamento delle seguenti procedure istruttorie e operative:

- Vi è stata la completa attuazione di tutte le misure anticorruzione previste nella Sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO vigente.
- Non sono emersi fatti corruttivi o fenomeni di *maladministration*
- È stata verificata la tempestiva pubblicazione di tutti i dati oggetto di pubblicazione obbligatoria nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale, ai sensi del D.lgs. 33/2013 e s.m.i. Sono state svolte le attività di rilevazione e monitoraggio del corretto adempimento degli obblighi di pubblicazione, le quali non hanno rilevato una situazione di grave inottemperanza.

DATI DI SINTESI DELLE VALUTAZIONI - ANNO 2025

L'architettura della misurazione ha restituito i seguenti valori percentuali di conseguimento degli obiettivi, calcolati in centesimi, in aderenza alla metodologia delineata nel Sistema di Misurazione e Valutazione. Si precisa che, stante la ridotta dotazione organica dell'Ente e per ragioni di elaborazione statistica, i voti del personale dipendente non incaricato di E.Q. sono riportati in forma aggregata.

RESPONSABILI DI SETTORE - INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (E.Q.)

(Valutazione correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, inclusa la tempestività dei pagamenti ex art. 4-bis D.L. 13/2023, e individuale)

Numero Valutazioni Espresse	Valore Medio Conseguito
5 (compresi i dipendenti cessati in corso d'anno)	95,76 / 100

PERSONALE DIPENDENTE - AREE OPERATORI, ISTRUTTORI E FUNZIONARI

(Aggregato complessivo del personale valutato dai rispettivi Responsabili di Settore)

Numero Valutazioni Espresse	Valore Medio Conseguito
5	96.8 / 100

1. ANALISI DEI CARATTERI QUALITATIVI E QUANTITATIVI DEL PERSONALE

La macrostruttura dell'Ente e la ripartizione del capitale umano sono orientate a garantire la massima efficienza dell'azione amministrativa, compatibilmente con l'esiguità della dotazione organica caratteristica dei piccoli Comuni. Si riporta di seguito lo specchio completo relativo alla consistenza strutturale e dotazionale dell'Ente, comprensivo degli indicatori tecnologici e di digitalizzazione dei servizi :

E DOTAZIONE STRUMENTALE

INDICATORI DI STRUTTURA E DIGITALIZZAZIONE	VALORE ANNO 2024	VALORE ANNO 2025
Età media del personale (<i>anni</i>)	53,11	52,63
Età media dei Responsabili titolari di E.Q. (<i>anni</i>)	58,75	58,20
n. di dipendenti in possesso di laurea	1	1
n. di Responsabili titolari di E.Q. in possesso di laurea	2	2
Turnover del personale (<i>Uscite / Entrate</i>)	1	1 / 1
n. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	1	1
n. di personal computer / n. dipendenti (<i>di cui 1 in convenzione</i>)	11 / 7	11 / 7
n. di postazioni dotate di accesso a Internet / n. postazioni	11 / 11	11 / 11
n. E-mail certificate (PEC)	3	4
n. dipendenti dotati di firma digitale / n. totale aventi diritto	3 / 3	3 / 3
n. abitanti / n. dipendenti	2.454 / 7	2.476 / 7

Nota di commento al turnover e sostenibilità finanziaria: In esecuzione della Deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 24/06/2025 (I variazione al PIAO - Sezione Fabbisogni), l'Ente ha gestito la cessazione per quiescenza (decorrenza 30/09/2025) del Funzionario di Polizia Locale (Area Funzionari ed E.Q.). Al fine di garantire la tenuta del Servizio, si è proceduto alla sua immediata sostituzione nell'Area degli Istruttori tramite l'assunzione a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato di un Agente di Polizia Locale, attingendo all'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001. Tale operazione ha comportato una spesa effettiva per l'esercizio 2025 pari a Euro 6.276,78, a fronte di un costo annuo tabellare a regime quantificato in Euro 23.175,61, assicurando il pieno rispetto del valore soglia di virtuosità finanziaria (pari al 21,41% rispetto al limite massimo del 27,60% fissato dal D.M. 17 marzo 2020 per la fascia demografica di appartenenza).

Nota di commento alla base di calcolo: Si è tenuto conto dei Responsabili dipendenti dell'Ente e dei Responsabili dipendenti di altri Comuni. Non è stato conteggiato il Segretario, incaricato ad interim del settore 1.

2. ANALISI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO

L'Amministrazione persegue costantemente il mantenimento di un clima lavorativo ottimale, teso a favorire la motivazione del personale e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (politiche di *work-life balance* ex art. 14 della Legge n. 124/2015). I dati di monitoraggio relativi ai fattori di rischio, alla conflittualità interna ed alle dinamiche retributive sono dettagliati nel seguente quadro sinottico

TABELLA 2: INDICATORI DEL BENESSERE ORGANIZZATIVO E DELLA CONFLITTUALITÀ

INDICATORI DI BENESSERE E CLIMA INTERNO	VALORE ANNO 2024	VALORE ANNO 2025
Tasso di dimissioni premature	0	0
Tasso di richieste di trasferimento	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro	0	0
Stipendio medio percepito dai dipendenti (escluso personale in convenzione)	Euro 29.872,80	Euro 36.639,70
n. assunzioni a tempo indeterminato	1 (per concorso funzionario tecnico 18 ore)	1 (Mobilità Istruttore P.L 36 ore.)
n. assunzioni art. 36, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001 (Lavoro flessibile)	0	0
n. di procedimenti disciplinari attivati	0	0
n. procedimenti disciplinari conclusi	0	0

Nota di commento alle risultanze: Gli indicatori attestano una situazione di stabilità e l'assoluta assenza di contenzioso giuslavoristico o procedimenti sanzionatori a carico dei dipendenti dell'Ente. Lo stipendio medio registra un incremento fisiologico connesso all'anzianità di servizio e all'applicazione dei rinnovi contrattuali di comparto. In merito al lavoro flessibile, l'Ente ha mantenuto la spesa entro il limite di legge ex art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (pari a € 9.609,07), riservandosi l'attivazione di contratti a tempo determinato solo per eccezionali e comprovate esigenze temporanee.

3. ANALISI DI GENERE

In aderenza alle prescrizioni stabilite dall'articolo 48 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari Opportunità), l'Ente implementa le azioni positive volte a rimuovere ogni potenziale ostacolo alla piena parità di genere nei luoghi di lavoro. Di seguito si riproduce fedelmente la mappatura analitica delle consistenze di personale sotto il profilo di genere:

TABELLA 3: INDICATORI DI GENERE E DISTRIBUZIONE DELLE RESPONSABILITÀ

INDICATORI DI GENERE E PARITÀ	VALORE ANNO 2024	VALORE ANNO 2025
n. di E.Q. donne (<i>includere posizioni organizzative in convenzione</i>)	2	2
n. di donne rispetto al totale del personale (<i>di cui 1 in convenzione</i>)	4/10	5/10
n. di personale donna assunto a tempo indeterminato	2 / 2	3 / 3
Età media personale femminile – Responsabili di E.Q.	45,50	46,50
Età media personale femminile – Personale non E.Q.	57	56
n. personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	0	0

Nota di commento al riequilibrio: Sulla scorta dei dati estratti dal PIAO, l'Ente garantisce un sostanziale equilibrio nell'attribuzione delle funzioni di responsabilità apicale: la titolarità della direzione del Settore 1 (e del servizio di Segreteria Generale) e del Settore 2 (Servizi Finanziari) risulta attribuita a personale di genere femminile. L'assunzione perfezionata nel corso del 2025 ha visto l'ingresso nei ruoli dell'Ente di una nuova risorsa di sesso femminile nell'Area degli Istruttori di Polizia Locale, incrementando la rappresentanza di genere in un profilo storicamente caratterizzato da prevalenza maschile.

4. CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DECENTRATA

La valorizzazione delle prestazioni del personale e l'erogazione dei correlati trattamenti accessori (indennità e istituti premiali) sono rigorosamente ancorate alla tempestiva costituzione del Fondo per le Risorse Decentrate, regolata dai vigenti CCNL del Comparto Funzioni Locali.

Si dà atto dei seguenti elementi procedurali ed economici definiti per l'annualità 2025:

- **Costituzione e Rettifica del Fondo:** Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2025 è stato inizialmente costituito con Determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 72 del 10/06/2024 e, successivamente, rideterminato e rettificato con formale provvedimento del medesimo settore n. 130 del 26/11/2024, stabilizzandone l'ammontare complessivo ad **Euro 70.195,90**.
- **Risorse Destinate alla Premialità Individuale:** In sede di contrattazione collettiva integrativa, la quota dei premi specificamente destinata al finanziamento della *performance* individuale del personale (ex art. 19 e ss. D.Lgs. n. 150/2009) è stata quantificata nell'importo vincolato di **Euro 16.506,00**.
- **Tempestività Negoziale e Adempimenti di Trasparenza:** Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) – accordo economico 2025 – è stato formalmente sottoscritto in data **10/12/2024**. In aderenza alle disposizioni di legge, il testo contrattuale, corredato della prescritta relazione tecnica e illustrativa debitamente asseverata, è stato trasmesso all'Aran ed al CNEL entro i successivi 5 giorni dalla stipulazione.

L'attivazione del tavolo negoziale e la conduzione delle trattative di secondo livello sono state presiedute dal Segretario Comunale in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte

pubblica , assicurando la perfetta integrazione tra i fattori incentivanti e gli obiettivi di performance organizzativa ed anticorruzione stabiliti dall'organo di indirizzo politico.

5. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

L'azione amministrativa dell'Ente si conforma ai principi della legalità e della trasparenza amministrativa quale argine preventivo all'insorgenza di fenomeni corruttivi o disfunzioni burocratiche (L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013).

- **Iniziative di Prevenzione del Rischio:** Nel corso del 2025, in attuazione della Sottosezione 2.3 del PIAO , sono state implementate misure volte a ridurre le opportunità di opacità nei procedimenti amministrativi , aumentare la capacità di emersione dei casi di illecito (whistleblowing) e strutturare un contesto organizzativo sfavorevole alla corruzione.
- **Funzioni di Controllo sulla Trasparenza:** Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (R.P.C.T.), individuato nella persona del Segretario Comunale Dott.ssa Giuliana Balbo (giusta nomina con Decreto Sindacale n. 15 del 28/11/2024) , ha coordinato l'esatto adempimento degli obblighi di pubblicità. A tal fine, sono stati eseguiti periodici controlli a campione sui flussi informativi dei singoli settori, procedendo alla compilazione e trasmissione delle schede di rilevazione secondo le scadenze e le matrici predisposte dall'ANAC.

6. SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI

Si dà atto che l'ordinamento interno del Comune di Carpiignano Sesia in materia di controlli successivi di regolarità amministrativa e contabile è disciplinato dal vigente Regolamento adottato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 20/05/2025 , il quale ha formalmente abrogato e sostituito la vecchia e obsoleta disciplina risalente all'anno 2013.

- **Metodologia di Controllo:** Nel corso del 2025, l'attività ispettiva del Segretario Comunale si è dispiegata secondo i rigorosi standard scientifici del campionamento casuale (pari al 3% degli atti adottati dai settori, estratti con tecniche di randomizzazione via Random.org alla presenza di testimoni) , estendendosi in via diffusa ed universale esclusivamente alle determinazioni ed alle liquidazioni connesse alle linee di finanziamento PNRR (Missioni 4 e 5).
- **Esiti e Azioni Correttive:** L'ispezione condotta su un campione complessivo di **57 atti del primo semestre 2025** ha riscontrato la piena regolarità di 15 provvedimenti, la presenza di lievi anomalie formali sanabili (35 atti regolari con rilievi) e l'insorgenza di 3 atti non regolari. In esito alle risultanze, il Segretario Comunale ha provveduto a notificare formali schede di rilievo contenenti vincolanti direttive conformative volte a emendare i procedimenti e a orientare la struttura burocratica verso standard prossimi allo zero-errori .

CONCLUSIONE E LINEE DI INDIRIZZO STRATEGICO

In via conclusiva, sulla scorta dei monitoraggi eseguiti, si rileva che per l'anno 2025 i risultati complessivi raggiunti dalla struttura organizzativa dell'Ente appaiono congruenti e rispondenti alle finalità previste dal DUP e dal PIAO. Anche i risultati conseguiti a livello di performance individuale, ponderati con i tassi di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, consentono di esprimere una valutazione ampiamente positiva dell'apporto lavorativo assicurato dai dipendenti.

Nell'ottica del costante e progressivo miglioramento dell'azione amministrativa e della completa implementazione di una cultura orientata al risultato di valore pubblico, si fissano le seguenti linee di indirizzo strategico per i successivi esercizi:

1. **Adozione del Nuovo SMVP:** Procedere all'approvazione di un aggiornato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), adeguato alle più recenti riforme normative di settore e ricalibrato sulle effettive dimensioni della dotazione organica dell'Ente.
2. **Incentivazione della Formazione Tecnica:** Programmare in maniera sistematica l'attività formativa per il personale, consolidando il collegamento intrinseco tra gli obiettivi di performance individuale e l'assolvimento degli adempimenti in materia di trasparenza, anticorruzione, digitalizzazione e corretta gestione del ciclo degli appalti.