

Comune di Granozzo Con Monticello

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 adottati, 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.14 del 24.07.2024;
- 2) il Bilancio di Previsione 2024/2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 20.12.2023;
- 3) il Piano Performance e PDO 2024/2026, 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. 15 del 15.03.2024.

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 dal sottoscritto Segretario Comunale e trasmesso al Nucleo di Valutazione per la sua validazione (nominato con Decreto del Sindaco n. 2 del 28.02.2023) vengono rendicontati i risultati conseguiti e valutate le performance da cui discende il riconoscimento economico ai Responsabili.

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.

Ad ognuno dei Responsabili di Settore sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione attraverso Piano della Performance e PDO 2024, nell'ambito della strategia programmatica complessiva delineata con il PIAO 2024/2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 15.03.2024.

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.892 del 08.02.2025, ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente sulla scorta dei report 2024 resi da ciascun Responsabile di Settore.

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 dai Responsabili di Settore a cui è assegnato.

Si rileva che la valutazione del Segretario Comunale, in quanto titolare della sede di segreteria convenzionata dei Comuni di Vespolate, Tornaco, Granozzo Con Monticello, Nibbiola, Terdobbiato, è attribuita al Comune Capo fila (Comune di Vespolate).

DATI DI SINTESI

RESPONSABILI DI AREA - EQ

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
98	98	2	98

AREA OPERATORI ISTRUTTORI

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
81	98	3 (di cui n.2 a tempo determinato e n.1 in convenzione)	92,3333333

AREA OPERATORI ESPERTI

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
92	97	4	95,75

1. Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

INDICATORI	VALORE ANNO 2023	VALORE ANNO 2024
Età media del personale (anni)	51,57	52,57
Età media dei Responsabili titolati di EQ (anni)	57,50	58,50
n. di dipendenti in possesso di laurea	0	0
n. di Responsabili titolari di EQ in possesso di laurea	0	0
Turnover del personale	0	0
n. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	0	0
n. di personal computer/n. dipendenti (di cui 1 in convenzione)	9/7	9/7
n. di postazioni dotate di accesso a Internet/n. postazioni	9/9	9/9
n. E-mail certificata	2	2
n. dipendenti dotati di firma digitale/n. totale aventi diritto	2/2	2/2
n. abitanti/n. dipendenti	1326/7	1331/7

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)	34.824,03	34.302,25
n. assunzioni a tempo indeterminato	0	0
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	2	2
n. di donne rispetto al totale del personale (di cui 1 in convenzione)	5/7	5/7
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)	57,50 EQ 51,60	58,50 EQ 52,60
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.23 del 14.05.2024 nell'ammontare complessivo di euro 42.025,94:

- Ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale: €. 11.709,91
- Data di sottoscrizione del CCDI – Accordo economico annuale 2024: 07.08.2024
- Data di trasmissione all'ARAN del CCDI e della relazione tecnica e illustrativa: 07.08.2024

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 di 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. 3 del 06.10.2022 nella persona del Segretario comunale, 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 e successivo monitoraggio;
- con l'approvazione del PIAO 2024/2026 è stata adottata la mappatura dei processi ed effettuata la valutazione dei rischi con l'introduzione di misure di prevenzione specifiche.
- è stata adottata una circolare da parte del RPCT prot. 151 in data 10.01.2024 indirizzata a tutti i dipendenti, al fine di introdurre un modello di autodichiarazione sintetica da far firmare a tutti gli operatori economici/fornitori di servizi destinatari di un affidamento ai sensi del D.lgs. 36/2023
- è stata adottata una circolare da parte del RPCT indirizzata ai Responsabili di Settore, finalizzata a chiarire il contenuto degli obblighi di pubblicazione con nota prot. n. 3408 del 13.05.2024.
- La Giunta Comunale, con deliberazione n. 3 del 24.01.2024, ha approvato la stesura preliminare del nuovo Codice di Comportamento dei Dipendenti del Comune di Granozzo con Monticello.

La bozza è stata sottoposta al vaglio di tutti gli interessati, sia interni che esterni all'Ente (cd. stakeholder), attraverso la presente procedura partecipativa, per garantire la massima condivisione, al fine di acquisire eventuali proposte e/o osservazioni utili alla stesura definitiva del predetto codice. Non essendo pervenute osservazioni, con deliberazione n. 24 del 15.03.2024, la Giunta ha approvato Codice di Comportamento dei Dipendenti del Comune di Granozzo con Monticello nella sua versione definitiva.

CONTROLLI INTERNI

Con deliberazione C.C. n. 5 del 11.03.2013 è stato approvato il regolamento sui controlli interni del Comune di Granozzo Con Monticello.

Ai sensi dell'art 10 del vigente regolamento sui controlli interni:

- il controllo successivo sugli atti del Comune è di tipo interno e a campione con cadenza almeno semestrale;
- il controllo viene svolto sotto la direzione del Segretario comunale, con la collaborazione del Servizio di Segreteria e degli eventuali altri Servizi comunali da coinvolgere;
- il Segretario comunale descrive in una breve relazione i controlli effettuati ed il lavoro svolto;
- la relazione si conclude con un giudizio sugli atti amministrativi dell'ente;
- sono oggetto del controllo successivo le determinazioni di impegno di spesa, i contratti e gli altri atti amministrativi (gli ordinativi in economia, i decreti, le ordinanze, i provvedimenti autorizzativi e concessori di diversa natura, ecc.), scelti secondo una selezione casuale effettuata con motivate tecniche di campionamento.

In relazione all'annualità 2024, la Dott.ssa Giuliana Balbo, Segretario comunale dell'Ente, ha proceduto agli ordinari controlli di regolarità amministrativo contabile, con cadenza semestrale (verbale I semestre n. 1 del 18.10.2024), a campione, sugli atti adottati nell'ambito di ogni Settore di Responsabilità, in coerenza con quanto previsto dal citato Regolamento. Gli esiti dei controlli sono stati tendenzialmente positivi e i rilievi sono stati comunicati ai Responsabili al fine di promuovere un miglioramento organizzativo, nonché anticipare e correggere eventuali errori o disfunzioni.

All'esito dei controlli relativi al I semestre, è stata trasmessa a tutti Responsabili di Settore la circolare n. prot. 7457 del 04.11.2024, con la quale, al fine di agevolare gli Uffici e realizzare l'obiettivo di una maggiore omogeneità e chiarezza nei provvedimenti amministrativi, si è trasmesso uno standard/modello di determinazioni per affidamento diretto di servizi e forniture e di atti di liquidazione.

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.

L'implementazione della struttura organizzativa con l'assunzione di una nuova risorsa a tempo determinato e parziale ha consentito una migliore distribuzione dei carichi di lavoro e un supporto per l'Ente impegnato nell'attuazione dei progetti finanziati dalle risorse del PNRR.

L'approvazione di una nuova sezione Anticorruzione e trasparenza nella prospettiva di un collegamento tra obiettivi di performance e obiettivi anticorruzione, l'attivazione di modelli e standard per la predisposizione di atti, l'introduzione di un modello di autodichiarazione per gli operatori economici, l'attivazione di percorsi formativi, hanno confermato la tendenza al rafforzamento di una cultura orientata al risultato e alla piena collaborazione tra tutti gli attori coinvolti.

Si rileva l'esigenza di implementare l'attività formativa per il personale e nell'ottica di un rafforzamento del processo avviato.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Giuliana Balbo

VALIDAZIONE

La Sottoscritta, in qualità di Nucleo di Valutazione del Comune di Granozzo con Monticello;

Visto il Piano Performance e PDO 2024-2026;

Visto l'art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. il quale stabilisce che la validazione della relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c) è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito; Vista la relazione sulla performance sopra riportata;

VALIDA

la sovraestesa relazione sulla performance relativa all'anno 2024, in esecuzione dell'art. 14 comma 4 lett.c) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e, particolarmente, per gli effetti di cui all'art. 14 comma 6 dello stesso D.Lgs.150/2009.

La relazione sulla performance è pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Granozzo con Monticello alla sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Performance – Relazione sulla performance.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Firmato digitalmente

Dott.ssa Federica Ferraro