

Comune di Granozzo Con Monticello

Provincia di Novara



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

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 2025 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 2025/2027, che ha dato avvio al ciclo della Performance 2025, è articolato nei seguenti documenti:

- 1) Il DUP 2025/2027 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n.14 del 24.07.2024;
- 2) il Bilancio di Previsione 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 18.12.2024;
- 3) il Piano Performance e PDO 2025/2027, inserito nella relativa sottosezione del PIAO, strutturato secondo le indicazioni gli obiettivi inseriti nel Bilancio di Previsione 2025 e del

documento unico di programmazione, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 19.03.2025.

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. 1 del 27.03.2026) 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 2025, nell'ambito della strategia programmatica complessiva delineata con il PIAO 2025/2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 19.03.2025.

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.4142 del 16.06.2026, ha proceduto alla valutazione della performance organizzativa dell'Ente sulla scorta dei report 2025 resi da ciascun Responsabile di Settore.

Per l'anno 2025, 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.

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

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 12 gg..
- L'indice di tempestività dei pagamenti (tempo medio ponderato di ritardo) per l'annualità 2025 risulta pari a – 13 gg..
- 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 incombenzi 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.

RESPONSABILI DI AREA - EQ

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
94	99	3 (di cui n.2 a tempo determinato e n.1 in convenzione)	97

AREA OPERATORI ESPERTI

Valore minimo	Valore massimo	Numero di valutazioni espresse	Valore medio
91	97	4	94

1. Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

INDICATORI	VALORE ANNO 2024	VALORE ANNO 2025
Età media del personale (anni)	52,57	53,57
Età media dei Responsabili titolati di EQ (anni)	58,50	59,50
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	1331/7	1316/7

2. Analisi del benessere organizzativo

INDICATORI	VALORE ANNO 2024	VALORE ANNO 2025
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)	34.302,25	33.998,81
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 2024	VALORE ANNO 2025
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)	58,50 EQ 52,60	59,50 EQ 53,60
n. di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	0	0

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA - Il Fondo delle risorse decentrate 2025 è stato costituito con determinazione del Responsabile del servizio personale n.26 del 03.06.2025 nell'ammontare complessivo di euro 42.025,94:

- Ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale: €. 9.932,23
- Data di sottoscrizione del CCDI – Accordo economico annuale 2025: 16.07.2025
- Data di trasmissione all'ARAN del CCDI e della relazione tecnica e illustrativa: 17.07.2025

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

a. Iniziative assunte nel corso del 2025 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 2025 in merito all'anticorruzione e 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 2025/2027 è stata realizzata la mappatura dei processi e la valutazione dei rischi, con introduzione di misure specifiche.
- 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. 3214 del 21.05.2025.

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.

a)

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.

Con atto organizzativo del Segretario Comunale prot. 4131 del 27/06/2025 sono state dettagliate le modalità di controllo a campione e approvata l'allegata check list – controllo successivo di regolarità, contenente analiticamente i principali elementi di verifica con particolare riferimento alle determinazioni dei Responsabili dei servizi.

Il richiamato atto ha individuato per l'anno 2025 le attività di controllo di regolarità amministrativa nella fase successiva sui seguenti atti e procedimenti per i quali il rischio di una violazione normativa o di una irregolarità amministrativa presenta maggiore pericolosità:

- le determinazioni dei Responsabili di Settore nel numero di 4 per ogni;
- tutte le determinazioni relative a procedimenti PNRR

In relazione all'annualità 2025, 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 05.09.2025 e verbale II semestre n. 1 del 10.04.2026), a campione, sugli atti adottati nell'ambito di ogni Settore di Responsabilità, in coerenza con quanto previsto dai presupposti atti regolamentari e organizzativi. 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

All'esito della ricognizione concernente il ciclo di gestione della performance per l'annualità 2025, si rileva che i risultati organizzativi e gestionali conseguiti dalla struttura amministrativa dell'Ente appaiono pienamente sovrapponibili alle finalità strategiche e operative declinate nel PIAO e nel DUP. La valutazione della performance individuale dei Responsabili di Settore e del personale assegnato restituisce un quadro ampiamente positivo, denotando un'elevata aderenza agli standard di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa.

Sotto il profilo della regolarità contabile e della tenuta finanziaria, assume un rilievo dirimente il pieno conseguimento dell'obiettivo normativo inerente al contenimento dei tempi di pagamento delle transazioni commerciali, introdotto dall'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023 (conv. in L. n. 41/2023). Come certificato dall'Organo di Revisione e validato dal Nucleo di Valutazione (Verbale n. 2/2026), l'Ente ha consolidato un Tempo Medio Ponderato di Pagamento pari a 12 giorni e un indicatore di ritardo ampiamente negativo (-13 giorni). Tale macro-indicatore non solo neutralizza la decurtazione del 30% della retribuzione di risultato a carico dei titolari di EQ, ma testimonia in radice un'eccellente capacità di liquidità, una virtuosa programmazione dei flussi di cassa e una spiccata trasversalità e sinergia operativa tra gli uffici istruttori e il servizio finanziario.

A ulteriore e definitivo corredo dell'eccellente risultato conseguito in materia di tempestività dei pagamenti, assume peculiare valenza l'espresso encomio formulato dalla Ragioneria Territoriale

dello Stato (RGS - MEF) con nota acquisita al prot. n. 1283 in data 18/02/2026. Con tale comunicazione istituzionale, il Ministero ha formalmente elogiato la collaborazione, la professionalità e lo spirito di squadra dimostrati dagli Enti del bacino territoriale Nord/Ovest, i quali hanno concorso sinergicamente a una drastica riduzione dello stock del debito complessivo, garantendo una percentuale di evasione delle fatture commerciali superiore al 98,5%. Tale formale riconoscimento certifica incontrovertibilmente come la rigorosa e tempestiva gestione dei flussi finanziari da parte del Comune di Granozzo con Monticello non si sia esaurita in un mero adempimento burocratico interno, bensì abbia generato un effettivo "valore pubblico", contribuendo in maniera determinante al conseguimento di un obiettivo strategico di finanza pubblica di area vasta

Dal punto di vista organizzativo, l'invarianza del turnover e l'ottimizzazione delle risorse umane – supportata dall'assunzione strategica di una nuova unità a tempo determinato e parziale – hanno consentito un calibrato bilanciamento dei carichi di lavoro. Tale innesto si è rivelato prodromico al rafforzamento della capacità amministrativa dell'Ente, specialmente in relazione alle gravose procedure di attuazione e rendicontazione dei progetti finanziati a valere sulle risorse del PNRR, che richiedono un costante e rigoroso presidio tecnico-amministrativo.

Infine, sul versante della prevenzione della corruzione e della trasparenza, le azioni poste in essere (adozione del nuovo Codice di Comportamento, introduzione di standard uniformi per l'adozione delle determinazioni a contrarre ex D.Lgs. 36/2023, modelli di autodichiarazione per gli operatori economici) testimoniano il consolidamento di un presidio di legalità sostanziale, che non si esaurisce in un mero adempimento formale, ma si traduce in “valore pubblico” a beneficio della collettività.

Per le annualità future, in un'ottica di miglioramento continuo, si ravvisa l'esigenza ineludibile di implementare ulteriormente l'attività formativa del personale, con particolare riguardo ai processi di digitalizzazione e all'evoluzione del quadro normativo in materia di public procurement, con un aggiornamento anche della formazione obbligatoria anticorruzione e trasparenza, assicurando così il mantenimento degli elevati standard di performance organizzativa finora tracciati.