



*Comune di Pandino*

*Provincia di Cremona*

# **Relazione sulla Performance Anno 2025**

**Approvata con deliberazione della Giunta n. 49 del 9/04/2026**

## PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 *“Linee guida ai sensi dell’art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all’art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto”*.

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce altresì un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascuna area, approvati unitamente ai rispettivi indicatori di performance e contenuti nella sezione 2.2 del PIAO 2025/2027 approvato con Delibera della Giunta comunale n. 38 del 20/03/2025.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione, consente infine di acquisire tutte le informazioni necessarie ad esprimere una valutazione dell'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

## **1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI**

### **1.1. Il contesto esterno di riferimento**

Il Comune di Pandino quale Ente, provincia (CR), si trova a 47,68 Km da Cremona, ad un'altitudine di 85 m.s.l.d.m. ed ha una superficie di 22,3 Km<sup>2</sup>.

Alla data del 31/12/2025, la popolazione è costituita da 9075 abitanti, con una densità abitativa pari a 406,95 abitanti per Km<sup>2</sup>.

### **Popolazione**

La popolazione residente (9075 ab. all'ultima rilevazione 2025) è così costituita:

- Maschi 4489
- Femmine 4586

### **Territorio**

La superficie urbanistica totale è 22 Km<sup>2</sup> ed è così suddivisa:

- Tessuto edilizio 12 %
- Area agricola 88 %
- Parchi 56 %
- Area industriale 0,011 %

### **Contesto economico**

Sul territorio comunale sono attualmente insediate le seguenti attività produttive:

Vendita al dettaglio n. 83

Commercio su aree pubbliche n. 64

Esercizi di somministrazione di alimenti e bevande n. 27

Palestre n. 2

Distributori di carburante n. 4

Acconciatori e estetiste n. 25

Autonoleggi n. 5

Strutture sanitarie (Casa di riposo) n. 1

## **1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane**

Assetto organizzativo come da delibera della Giunta Comunale n. 97 del 3/08/2023 che risulta così suddiviso

- N. 5 Aree;

Le Aree in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili:

<b>Nominativo</b>	<b>AREA</b>
<b>Arfani Erica</b>	Responsabile Area Finanziaria e Personale
<b>Enrico Antonio Cameriere</b> dal 1/01 al 9/01/2025 dal 1/04 al 31/05/2025	Responsabile Area Affari generali
<b>Marta Brena</b> dal 9/01 al 31/03/2025	
<b>Ilaria Barrano</b> dal 1/06 al 31/12/2025	
<b>Bassi Lara</b>	Responsabile Area Servizi Sociali Istruzione e Biblioteca
<b>Zaniboni Elena</b>	Responsabile Area Tecnica e Ambiente
<b>Cantoni Giuseppe Oreste</b>	Responsabile Area Polizia Locale SUAP Promozione Culturale e Turismo

I dipendenti totali alla data del **31/12/2025** sono n. 29 così suddivisi

- Di cui n. 5 Responsabili di Area;
- N. 24 Dipendenti a tempo indeterminato
- Nessuno a tempo determinato

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per Area di appartenenza/qualifica:

- Operatori Esperti (ex Cat. B) n.6, di cui maschi 1, di cui femmine 5
- Istruttori (ex Cat. C) n.16, di cui maschi 4, di cui femmine 12
- Funzionari (ex Cat. D) n.2, di cui maschi 0, di cui femmine 2
- Funzionari titolari di Elevata Qualificazione n.5, di cui maschi 1, di cui femmine 4

Suddivisione del personale a tempo determinato per categoria:

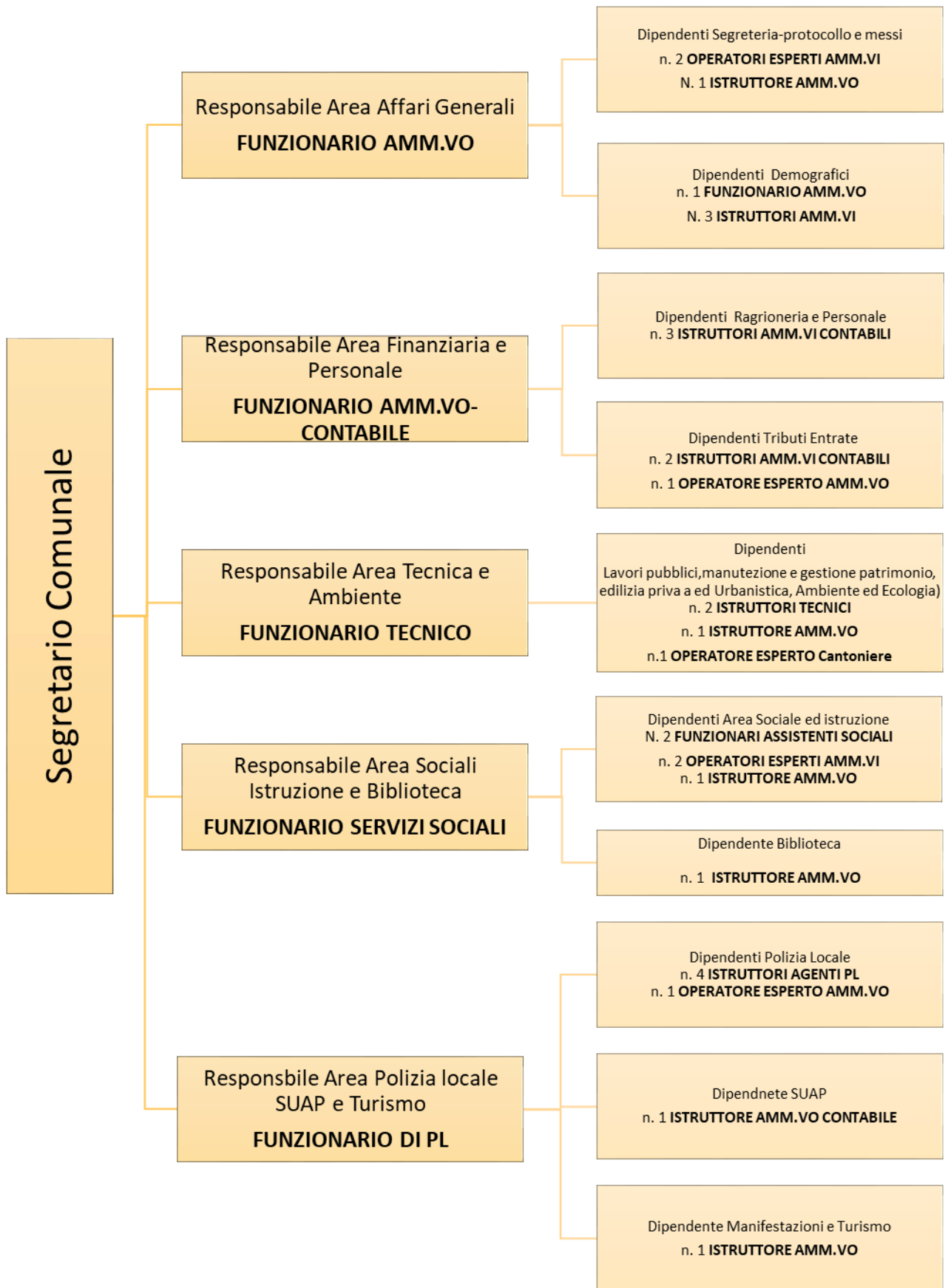
- nessuno

L'età media dei dipendenti è 41 anni ed è così suddivisa:

- Fino a 30 anni n.3, di cui maschi 0, di cui femmine 3
- Dai 31 anni ai 45 anni n.18, di cui maschi 6, di cui femmine 12
- Dai 46 anni ai 60 anni n.8, di cui maschi 0, di cui femmine 8
- Superiore ai 60 anni n.0.

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Di seguito l'Organigramma dell'Ente aggiornato a Giugno 2025, con modifica sezione 3.3 del PIAO 2025/2027, di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 84 del 22.07.2025



## Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software dedicati per la predisposizione e l'adozione degli atti amministrativi (delibere, determinazioni dirigenziali, decreti, ordinanze), le procedure e l'istruttoria delle pratiche è informatizzata, digitalizzata e prevede l'adozione della firma digitale in varie fasi (proposta, approvazione dell'atto definitivo, pubblicazione sull'albo).

Le dotazioni strumentali informatiche al 31/12/2025 risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 36;
- Firme digitali n. 11;
- Applicativi software n. 36.

## **2. OBIETTIVI, RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

### **2.1 Obiettivi assegnati**

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000 e visto D.L. n.80/2021, conv. dalla Legge n.113/2021, la Giunta Comunale, con deliberazioni n. 30 del 20/03/2025, ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), alla cui sezione 2.2 è presente il Piano della Performance ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi, come di seguito specificato:

Con riferimento al ciclo di gestione della performance del Comune di Pandino, si premette che la pesatura di tutti gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area segue i criteri già approvati con delibera di Giunta Comunale n. 143 del 24/09/2021, mediante assegnazione a ciascuno di essi di un punteggio totale su base 10, rappresentato dalla somma dei punti (da 1 a 5) attribuiti in forza della ritenuta strategicità per l'Ente e della complessità di esecuzione, come meglio dettagliato di seguito:

<b>STRATEGICITA' PER L'ENTE</b>				
<b>1 PUNTO</b>	<b>2 PUNTI</b>	<b>3 PUNTI</b>	<b>4 PUNTI</b>	<b>5 PUNTI</b>
Obiettivo considerato di minima strategicità per l'Ente	Obiettivo considerato di mediocre strategicità per l'Ente	Obiettivo considerato di discreta strategicità per l'Ente	Obiettivo considerato di rilevante strategicità per l'Ente	Obiettivo considerato di elevata strategicità per l'Ente
<b>COMPLESSIVITA' DI ESECUZIONE</b>				
<b>1 PUNTO</b>	<b>2 PUNTI</b>	<b>3 PUNTI</b>	<b>4 PUNTI</b>	<b>5 PUNTI</b>
Obiettivo di complessità di esecuzione molto bassa	Obiettivo di complessità di esecuzione bassa	Obiettivo di complessità di esecuzione media	Obiettivo di complessità di esecuzione alta	Obiettivo di complessità di esecuzione molto alta

## OBIETTIVI IN SINTESI E PESATURA 2025

AREA FINANZIARIA E PERSONALE						
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane	Peso strategico	Peso esecutivo	PESO TOTALE
1	Adempimenti CSEA per TARI	SERVIZIO TRIBUTI	4 dip	4	3	7
2	Predisposizione e aggiornamento Piano annuale dei flussi di cassa	SERVIZIO RAGIONERIA	2 dip	5	4	9
3	Implementazione portale dei dipendenti con fascicolo digitale	SERVIZIO PERSONALE	2 dip	4	3	7
4	Piano Integrato Attività e Organizzazione 2025/2027	SERVIZI PERSONALE E RAGIONERIA	2 dip	5	4	9
<b>TOTALE PESO OBIETTIVI AREA</b>						<b>32</b>

AREA AFFARI GENERALI						
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane	Peso strategico	Peso esecutivo	PESO TOTALE
1	PROSECUZIONE ITER RELATIVI AI CONTRIBUTI PA DIGITALE 2026	SERVIZIO SEGRETERIA	3 dip	5	4	9
2	AGGIORNAMENTO DEL MANUALE PER LA GESTIONE DOCUMENTALE	SERVIZIO PROTOCOLLO-NOTIFICHE	4 dip	4	3	7
3	DIGITALIZZAZIONE RICHIESTE APPUNTAMENTI CIE E CAMBI DI RESIDENZA E REDAZIONE RELATIVA DOCUMENTAZIONE A SUPPORTO	SERVIZIO DEMOGRAFICO	5 dip	4	3	7
4	AVVIAMENTO ANSC ( ANAGRAFE NAZIONALE DELLO STATO CIVILE)	SERVIZIO DEMOGRAFICO	5 dip	5	3	8
<b>TOTALE PESO OBIETTIVI AREA</b>						<b>31</b>

AREA SERVIZI SOCIALI, ISTRUZIONE E BIBLIOTECA						
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane	Peso strategico	Peso esecutivo	PESO TOTALE
1	Intelligenza del benessere - innovazione digitale e intelligenza artificiale	Biblioteca	2 dip	4	3	7
2	Valutazione della soddisfazione del servizio "Centri estivi" da parte degli utenti che ne usufruiscono	Istruzione	3 dip	4	3	7
3	Rafforzamento della rete territoriale in ragione del cambiamento di alcune figure di riferimento, al fine di promuovere nuove opportunità per la cittadinanza, con particolare attenzione ai soggetti fragili	Servizi Sociali	4 dip	4	4	8

4	Promozione di iniziative rivolte alle famiglie e ai minori, con l'obiettivo di supportare la genitorialità nelle varie fasi della vita dei minori, avvalendosi del supporto e delle competenze delle cooperative e delle associazioni che lavorano sul territorio di Pandino.	Servizi Sociali	4 dip	5	4	9
<b>TOTALE PESO OBIETTIVI AREA</b>						31

<b>AREA TECNICA E AMBIENTE</b>						
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane	Peso strategico	Peso esecutivo	PESO TOTALE
1	AVVIO REDAZIONE DELLA VARIANTE GENERALE AL PGT	SERVIZIO EDILIZIA-URBANISTICA-AMBIENTE	2 dip	5	4	9
2	PROSECUZIONE E FINALIZZAZIONE DEGLI ITER RELATIVI AI FINANZIAMENTI ATTIVATI	AREA TECNICA E AMBIENTE	4dip	5	4	9
3	CONCLUSIONE PROGETTO DI RIQUALIFICAZIONE V.LE EUROPA	SERVIZIO LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI	2 dip	4	4	8
<b>TOTALE PESO OBIETTIVI AREA</b>						26

<b>AREA POLIZIA LOCALE SUAP E TURISMO</b>						
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane	Peso strategico	Peso esecutivo	PESO TOTALE
1	ANTIDEGRADO E SICUREZZA URBANA CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLE AZIONI DI MICROCRIMINALITÀ E PROSECUZIONE ATTIVITÀ DI CONTROLLO AMBIENTALE INERENTI MISURE DI ANTIDEGRADO E REDAZIONE ATTI INERENTI	Polizia Locale + Amministrativo	5 dip	5	5	10
2	<b>STUDIO E RILANCIO DI PANDINO COME DESTINAZIONE TURISTICA E ATTRATTORE TERRITORIALE</b>	Manifestazioni e Turismo	2 dip	5	4	9
3	PNRR MISURA 2.2.3 Digitalizzazione delle procedure SUAP & SUE: back office, front office ed enti terzi diviso in due fasi	SUAP	2 dip	4	4	8
4	Rinnovo convenzione per la gestione dello Sportello Unico Attività Produttive -Suap Associato Visconteo che prevede assemblea dei sindaci (entro il 31/05/2025) - predisposizione bozza convenzione (31/08/2025) - approvazione consiglio (entro 15/12/2025)	SUAP	2 dip	4	3	7
<b>TOTALE PESO OBIETTIVI AREA</b>						34

## OBIETTIVO TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI

Il Piano degli Obiettivi per l'anno 2025 prevede, per tutte le Aree, l'obiettivo inerente il rispetto dei tempi di pagamento, come previsto dalla legge n. 41 del 21 aprile 2023, la quale ha convertito con modifiche il d.l. n. 13 del 24 febbraio 2023 introducendo l'art.4-bis, il cui comma 2 recita: *"Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64"*.

In conformità alla normativa sopra citata, si attribuisce ad ogni Responsabile di Area l'obiettivo del rispetto dei tempi di pagamento.

Con l'ultimo aggiornamento del Sistema di Misurazione e valutazione della performance è stata normata la decurtazione del 30% dell'Indennità di Risultato teorica, in caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo.

Al fine di monitorare il rispetto dei tempi di pagamento, è stato implementato il programma con la funzionalità degli atti di liquidazione telematici, la quale consentirà di monitorare il rispetto della tempestività dei pagamenti da parte di ogni responsabile di Area.

OBIETTIVO STRUTTURALE ex art 4-bis d.l. 13 del 2023	RESPONSABILI DI AREA
Rispetto dei tempi di pagamento	Tutti i Responsabili di Area

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Sistema di Misurazione e Valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 163 del 14.12.2023, così come aggiornato con delibera di Giunta Comunale n. 77 del 6/06/2024.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specificato:

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA:

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è effettuata, per ciascun Responsabile di Area e per il Segretario, con riferimento agli obiettivi apicali attinenti allo stesso, attribuiti mediante il "Piano della performance" contenuto nell'apposita sezione del PIAO;

Tenuto conto dei target raggiunti, viene indicato in centesimi, per ciascun obiettivo, il risultato misurato.

La media aritmetica calcolata sulla sommatoria dei punteggi assegnati a ciascun obiettivo costituisce il punteggio totale assegnato alla performance organizzativa complessiva dell'Amministrazione.

## VALUTAZIONE SEGRETARIO E DIPENDENTI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

L'attuazione del ciclo di programmazione, misurazione e valutazione della performance si realizza attraverso la valutazione delle prestazioni e dei comportamenti resi dal Segretario e dai Responsabili di Area titolari di E.Q. da valutare mediante la compilazione di una scheda di valutazione (allegata al sistema valutazione), suddivisa in due sezioni, rispettivamente "Risultati" e "Contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione/Comportamenti Organizzativi", riferite alle seguenti aree di rilevazione:

- a. **risultati** conseguibili attraverso il raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità;
- b. **contributo assicurato** alla performance complessiva dell'Amministrazione/comportamenti organizzativi, riferiti alle capacità manageriali in materia di:
  - pianificazione e controllo (solo per titolari di E.Q)
  - organizzazione e innovazione (solo per titolari di E.Q)
  - gestione delle risorse umane (solo per titolari di E.Q)
  - leadership e decisione
  - comunicazione e cooperazione

### **Nonché la partecipazione a iniziative formative volte a rafforzare le competenze trasversali o soft skills.**

In tale ambito è compresa la capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance rese dagli stessi nonché la capacità di gestione delle risorse umane promuovendo lo sviluppo e la crescita, attraverso la promozione della formazione e, in particolare, della partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative di sviluppo delle competenze.

La valutazione complessiva deriva per il 60% dalla misurazione dei risultati della performance legata al raggiungimento degli obiettivi relativi all'Area di diretta responsabilità, per il 40% dalla valutazione del contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e dei comportamenti organizzativi posti in essere.

Il raggiungimento di ciascun obiettivo deve essere misurato in base a:

- **la sua importanza** (Peso dell'obiettivo), attraverso un valore che ne definisce il peso. La somma dei valori dei pesi relativi alla sezione obiettivi deve essere uguale a 100;
- **il grado di conseguimento** in funzione dei risultati raggiunti, si individua il livello di conseguimento dell'obiettivo tra i seguenti valori:
  - > 100 se raggiunto pienamente,
  - > 60 se parzialmente raggiunto,
  - > 30 se non raggiunto.

Dalla somma dei punteggi ponderati conseguiti dalla misurazione degli obiettivi deriverà l'esito complessivo della sezione risultati.

Significativa rilevanza nella valutazione del Responsabile assumono, nell'ottica di una più puntuale modulazione della performance individuale, il contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e i comportamenti organizzativi, esplicitati nel catalogo "Responsabili" allegato (all.C), nel quale vengono declinati sia gli aspetti più specificamente riferiti alle competenze, quanto quelli attinenti alle qualità attitudinali del responsabile nell'espletamento delle attività istituzionali di competenza. Tale catalogo, nel definire il contenuto e la graduazione dei vari livelli di giudizio attribuibili, rappresenta una guida utile nella individuazione dei punteggi da assegnare assicurando, altresì, una maggiore oggettività delle valutazioni attraverso l'individuazione di riferimenti omogenei, concreti e semplici. Il citato catalogo contiene per ogni competenza la declaratoria che ne chiarisce il significato e 4 livelli valutativi cui far corrispondere il punteggio che si intende attribuire al dipendente secondo la seguente logica:

- > 100 se la valutazione corrisponde al livello 4
- > 80 se la valutazione corrisponde al livello 3
- > 60 se la valutazione corrisponde al livello 2
- > 30 se la valutazione corrisponde al livello 1

Per la Formazione sono definiti i requisiti per il riconoscimento della stessa e la quantificazione in punti.

L'esito complessivo della misurazione del contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione e dei comportamenti organizzativi è dato dalla somma dei punteggi delle competenze diviso il numero totale delle stesse.

La somma degli esiti complessivi dei risultati e del contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione/competenze organizzative, ponderati con la percentuale di incidenza, consente di misurare la performance complessiva del Responsabile.

In funzione dei punteggi complessivi assegnati si perviene per singolo Responsabile, nel suo complesso, alla definizione di un giudizio finale riconducibile a una delle seguenti quattro fasce:

- eccellente ( punteggio complessivo compreso tra 100 e 95)
- ottimo ( punteggio complessivo inferiore a 95 e uguale o superiore a 76)
- adeguato ( punteggio complessivo inferiore a 76 e superiore a 50)
- non adeguato ( punteggio complessivo uguale o inferiore a 50)

**A seguito della Riforma 1.11 del PNRR «Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni» e della nuova norma di cui all'articolo 4-bis del DL 13/2023 la quale prevede che, tutte le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del sistema di valutazione delle performance, assegnino uno specifico obiettivo ai responsabili del pagamento delle fatture relativo al rispetto dei tempi di pagamento secondo la normativa vigente.**

Si tratta di una prescrizione **obbligatoria** alla quale sono chiamate ad adeguarsi tutti gli enti, a **tale obiettivo dovrà essere associato almeno il 30% della retribuzione di risultato**. Il rispetto degli obiettivi dovrà essere verificato dai rispettivi organi di controllo interno, assumendo come parametro l'indicatore annuale di ritardo elaborato dalla Pcc secondo la legge 145/2018.

**Pertanto, in caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla normativa sopra citata, la Retribuzione di Risultato, nel suo complesso calcolata in base ai criteri definiti dalla contrattazione collettiva integrata (valutazione teorica del Risultato), spettante al Responsabile di Area che ha causato tale ritardo, verrà decurtata del 30%.**

## VALUTAZIONE DIPENDENTI NON TITOLARI DI E.Q.

La valutazione della performance individuale si realizza attraverso la compilazione della scheda (allegato D al sistema di valutazione).

La valutazione è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

Per ogni competenza, sono previsti 4 livelli valutativi cui far corrispondere il punteggio che si intende attribuire al dipendente secondo la seguente logica:

- 100 se la valutazione corrisponde al livello 4
- 80 se la valutazione corrisponde al livello 3
- 60 se la valutazione corrisponde al livello 2
- 30 se la valutazione corrisponde al livello 1

Per la Formazione sono definiti i requisiti per il riconoscimento della stessa e la quantificazione in punti.

Il totale delle voci di ciascuna delle quattro sezioni (comportamenti organizzativi/contributo offerto alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza/raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali/formazione) presenti nella scheda consente di esprimere un "punteggio complessivo" massimo pari a 100, che è dato dalla media aritmetica dei punteggi attribuiti alle voci all'interno di ciascuna sezione.

Al punteggio totale di ciascuna sezione viene attribuito uno specifico fattore di ponderazione rispetto al punteggio totale complessivo:

- comportamenti organizzativi 30%;
- contributo offerto alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza 30%;
- raggiungimento degli obiettivi 30%
- formazione 10%

Pertanto la somma dei punteggi totali delle sezioni -ponderati secondo la percentuale di incidenza sul totale- consente di misurare la performance complessiva del dipendente. Il "punteggio complessivo" conseguito, rientrando nei seguenti scaglioni, costituisce il livello della performance individuale:

- livello di prestazione **eccellente** da 100 a 95 punti;
- livello di prestazione **ottima** inferiore a 95 e uguale o superiore a 76 punti;
- livello di prestazione **adeguata** inferiore a 76 e superiore a 50 punti;
- livello di prestazione **non adeguata** uguale o inferiore a 50 punti.

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2023 nonché l'analisi delle attività, distinte fra le varie Aree dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza, efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance".

### **3. RISULTATI RAGGIUNTI**

#### **3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree e Responsabili**

Al 31/12/2025 la percentuale complessiva di obiettivi raggiunti è stata del 100%, come rappresentato dallo schema riepilogativo suddiviso per Aree di seguito riportato:

#### **VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ANNO 2025**

*SCHEDA OBIETTIVI ANNO 2025 - relazione finale*

<b>AREA:</b>	<b>FINANZIARIA E PERSONALE RESPONSABILE Dott.ssa Erica Arfani</b>
--------------	---

<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1</b>	<b>PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2</b>	<b>GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO 4</b>
Adempimenti CSEA per TARI	7	21,88	100	21,88
Predisposizione e aggiornamento Piano annuale dei flussi di cassa	9	28,13	100	28,13
Implementazione portale dei dipendenti con fascicolo digitale	7	21,88	100	21,88
Piano Integrato Attività e Organizzazione 2025/2027	9	28,13	100	28,13
<b>TOTALI</b>	<b>32</b>	<b>100,00</b>		<b>100,00</b>

<b>AREA:</b>	<b>AFFARI GENERALI RESPONSABILE dal 10.01 al 31.03 Dott.ssa Marta Brena dal 1.04 al 31.05 Dott. Enrico Antonio Cameriere dal 1.06 Dott.ssa Ilaria Barrano</b>
--------------	---

<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1</b>	<b>PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2</b>	<b>GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO 4</b>
PROSECUZIONE ITER RELATIVI AI CONTRIBUTI PA DIGITALE 2026	9	29,03	100	29,03
AGGIORNAMENTO DEL MANUALE PER LA GESTIONE DOCUMENTALE	7	22,58	100	22,58
DIGITALIZZAZIONE RICHIESTE APPUNTAMENTI CIE E CAMBI DI RESIDENZA E REDAZIONE RELATIVA DOCUMENTAZIONE A SUPPORTO	7	22,58	100	22,58
AVVIAMENTO ANSC ( ANAGRAFE NAZIONALE DELLO STATO CIVILE)	8	25,81	100	25,81
<b>TOTALI</b>	<b>31</b>	<b>100,00</b>		<b>100,00</b>

<b>AREA:</b>	<b>SERVIZI SOCIALI, ISTRUZIONE E BIBLIOTECA</b> <b>RESPONSABILE: Dott.ssa Lara Bassi</b> <b>(dal 2.08 in sostituzione Dott. Francesco De Paolo)</b>
--------------	---

OBIETTIVI	PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1	PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2	GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3	PUNTEGGIO ASSEGNATO 4
Intelligenza del benessere - innovazione digitale e intelligenza artificiale	7	22,58	100	22,58
Valutazione della soddisfazione del servizio "Centri estivi" da parte degli utenti che ne usufruiscono	7	22,58	100	22,58
Rafforzamento della rete territoriale in ragione del cambiamento di alcune figure di riferimento, al fine di promuovere nuove opportunità per la cittadinanza, con particolare attenzione ai soggetti fragili	8	25,81	100	25,81
Promozione di iniziative rivolte alle famiglie e ai minori, con l'obiettivo di supportare la genitorialità nelle varie fasi della vita dei minori, avvalendosi del supporto e delle competenze delle cooperative e delle associazioni che lavorano sul territorio di Pandino.	9	29,03	100	29,03
<b>TOTALI</b>	<b>31</b>	<b>100,00</b>		<b>100,00</b>

<b>AREA:</b>	<b>TECNICA E AMBIENTE</b> <b>RESPONSABILE Arch. Elena Zaniboni</b>
--------------	---

OBIETTIVI	PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1	PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2	GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3	PUNTEGGIO ASSEGNATO 4
AVVIO REDAZIONE DELLA VARIANTE GENERALE AL PGT	9	34,62	100	34,62
PROSECUZIONE E FINALIZZAZIONE DEGLI ITER RELATIVI AI FINANZIAMENTI ATTIVATI	9	34,62	100	34,62
CONCLUSIONE PROGETTO DI RIQUALIFICAZIONE V.LE EUROPA	8	30,77	100	30,77
<b>TOTALI</b>	<b>26</b>	<b>100,00</b>		<b>100,00</b>

<b>AREA:</b>	<b>POLIZIA LOCALE SUAP E TURISMO RESPONSABILE Dott. Cantoni Giuseppe Oreste</b>
--------------	---

<b>OBIETTIVI</b>	<b>PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1</b>	<b>PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2</b>	<b>GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3</b>	<b>PUNTEGGIO ASSEGNATO 4</b>
ANTIDEGRADO E SICUREZZA URBANA CON PARTICOLARE ATTENZIONE ALLE AZIONI DI MICROCRIMINALITÀ E PROSECUZIONE ATTIVITÀ DI CONTROLLO AMBIENTALE INERENTI MISURE DI ANTIDEGRADO E REDAZIONE ATTI INERENTI	10	29,41	100	29,41
STUDIO E RILANCIO DI PANDINO COME DESTINAZIONE TURISTICA E ATTRATTORE TERRITORIALE	9	26,47	100	26,47
PNRR MISURA 2.2.3 Digitalizzazione delle procedure SUAP & SUE: back office, front office ed enti terzi diviso in due fasi	8	23,53	100	23,53
Rinnovo convenzione per la gestione dello Sportello Unico Attività Produttive - Suap Associato Visconteo che prevede assemblea dei sindaci (entro il 31/05/2025) - predisposizione bozza convenzione (31/08/2025) - approvazione consiglio (entro 15/12/2025)	7	20,59	100	20,59
<b>TOTALI</b>	<b>34</b>	<b>100,00</b>		<b>100,00</b>

**Nel 2025 non è stato assegnato al Segretario Comunale alcun obiettivo.**

**RISULTATO ANNO 2025 - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA  
COMPLESSIVA DELL'AMMINISTRAZIONE**

<b>AREA</b>	<b>TOTALE GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI AREA</b>
FINANZIARIA E PERSONALE	100
AFFARI GENERALI	100
SERVIZI SOCIALI ISTRUZIONI E BIBLIOTECA	100
TECNICA E AMBIENTE	100
POLIZIA LOCALE SUAP E TURISMO	100
<b>TOTALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA DELL'AMMINISTRAZIONE ANNO 2025</b>	<b>100</b>

Con riferimento alla Riforma 1.11 del PNRR «Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni» e della nuova norma di cui all'articolo 4-bis del DL 13/2023, si dà atto che per l'Anno 2025 gli indicatori di tempestività di pagamento come elaborati dalla Piattaforma Area RGS gestita dal M.E.F. tramite Ragioneria Generale dello Stato con riferimento al tempo medio ponderato di ritardo è pari a meno 17 giorni e tempo medio ponderato di pagamento 15 giorni. **L'obiettivo del "Rispetto dei tempi di pagamento", per l'Anno 2025, risulta raggiunto al 100% poiché l'indicatore del tempo medio di ritardo non risulta maggiore di zero.**

Infine, in ordine alla valutazione della performance dei dipendenti la quale è stata misurata e valutata con riferimento al conseguimento degli obiettivi da parte di ciascun soggetto e alle competenze mostrate (come specificato al punto 2.1 della presente Relazione), si delinea la situazione come descritto di seguito:

**Sintesi valutazione del personale dipendente nell'intera annualità 2025**

**(comprensivo di cessati, tempi determinati e titolari di E.Q.):**

N. totale dipendenti valutati 31

N. Aree dell'Ente 5

Area Ufficio	Valutazione eccellente da 100 a 95 punti	Valutazione ottima inferiore a 95 e uguale o superiore a 76 punti	Valutazione adeguata inferiore a 76 e superiore a 50 punti	Valutazione non adeguata uguale o inferiore a 50 punti
Area FINANZIARIA E PERSONALE	5	1	-	-
Area AFFARI GENERALI	6	1	-	-
Area SERVIZI SOCIALI ISTRUZIONE E BIBLIOTECA	6	1	-	1
Area TECNICA E AMBIENTE	3	-	-	-
Area POLIZA LOCALE SUAP E TURISMO	6	1	-	-
<b>TOTALE</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dipendenti suddivisi per Area/Qualifica (ex categoria) – anno 2025

<b>Area/Qualifica</b>	<b>Valutazione eccellente da 100 a 95 punti</b>	<b>Valutazione ottima inferiore a 95 e uguale o superiore a 76 punti</b>	<b>Valutazione adeguata inferiore a 76 e superiore a 50 punti</b>	<b>Valutazione non adeguata uguale o inferiore a 50 punti</b>
<b>Operatori Esperti (ex Cat. B)</b>	7	-	-	-
<b>Istruttori (ex Cat. C)</b>	16	1	-	-
<b>Funzionari (ex Cat. D)</b>	1	-	-	1
<b>Funzionari titolari di E.Q.</b>	2	3	-	-
<b>Totale</b>	<b>26</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

La verifica degli obiettivi di produttività e qualità richiesti viene effettuata dal Nucleo di valutazione e deve risultare da apposito verbale che è depositato agli atti dell'ufficio personale. Il processo di valutazione è stato concluso in data 11/03/2026.

#### **4. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA**

Con delibera di Giunta n. 6 del 30.01.2025 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2025-2027, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione, poi confluito nella sezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2025/2027, approvato con delibera di Giunta n. 38 in data 20/03/2025.

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto n. 14 del 17/07/2024 Dott. Enrico Antonio Cameriere e con decreto n. 7 dell'11/06/2025 Dott. Francesco De Paolo.

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa e con l'intento di creare e preservare valore pubblico.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Dirigenti/Responsabili di Area titolari di E.Q., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano, è stata adottata la Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2025 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), , sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti.

## 6. CONCLUSIONI

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della <i>performance</i>	14/12/2023	14/12/2023 e 6/06/2024	06/06/2024	<a href="https://comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/2500182-sistema-misurazione-valutazione-performance/contenuti/2519211-sistema-misurazione-valutazione-performance">https://comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/2500182-sistema-misurazione-valutazione-performance/contenuti/2519211-sistema-misurazione-valutazione-performance</a>
Piano della <i>performance</i>	20/03/2025	24/04/2025	20/03/2025	<a href="https://comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/2500184-piano-performance-esecutivo-gestione">https://comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/2500184-piano-performance-esecutivo-gestione</a>
Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	30/01/2025	10/02/2025	30/01/2025	<a href="https://comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/2500309-piano-triennale-prevenzione-corrruzione-trasparenza">https://comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/sezioni/2500309-piano-triennale-prevenzione-corrruzione-trasparenza</a>

### **Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della *performance***

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco con n. 15 del 19/07/2024 (valido dal 01/08/2024 al 31/07/2027).

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Pandino, li 3/04/2026

**Il Segretario comunale**

Dott. Francesco De Paolo