



## RELAZIONE IN ORDINE ALLA VERIFICA DEI RISULTATI RAGGIUNTI DAGLI UFFICI NEL CORSO DELL'ANNO 2025 - RENDICONTAZIONE DEI RISULTATI

### PREMESSA

Il presente documento rappresenta la Relazione sulla Performance come previsto dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150 ed evidenzia i risultati ottenuti al 31/12/2025 per gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance del Comune di Capriano del Colle articolato per obiettivi assegnati ai Responsabili di Area e obiettivi finanziati con risorse aggiuntive di parte variabile del fondo per la produttività ex all'art. 67 comma 5 del CCNL 21/05/2018.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano suddetto, delle risultanze conseguite al 31/12/2024 come relazionate da ogni Responsabile di Settore e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di Valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

La presente Relazione sulla Performance 2024, redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, deve essere approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Capriano del Colle.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.lgs. 27/10/2009, n. 150 la validazione della Relazione sulla Performance costituisce la condizione inderogabile per la corresponsione dei compensi di parte variabile della retribuzione accessoria.

[Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini ed i soggetti esterni coinvolti nell'attività dell'ente](#)

#### *Cenni geografici:*

Il Comune di Capriano del Colle dista 12 chilometri da Brescia. Ha una superficie Km<sup>2</sup> 13,97.

#### *Descrizione*

Centro di pianura, di origini probabilmente medievali, la cui economia si fonda sulle attività agricole e in parte anche sull'industria e il commercio. La comunità dei caprianesi presenta un indice di vecchiaia nella media e risiede prevalentemente nel capoluogo comunale, occupando in minima parte anche le località di Cascina Feniletti, Cascina Movico, Cascina San Bernardino e Cascina Trecamini nonché numerose case sparse. Il territorio mostra un aspetto essenzialmente pianeggiante, con variazioni altimetriche appena percettibili. L'abitato, con un andamento plano-altimetrico piatto e regolare, si stende tra il corso del fiume Mella e le pendici del Monte Netto. Tra le abitazioni si possono ancora ammirare alcune residenze signorili ben conservate nella loro struttura, che rievocano una traccia del passato, accanto agli edifici moderni, frutto di una forte espansione edilizia. Lo stemma comunale, concesso con Decreto del Presidente della Repubblica, è suddiviso in quattro sezioni: nella prima, terza e quarta sezione, a sfondo azzurro, campeggia una stella d'oro a cinque raggi; la seconda si compone di una sbarra d'oro in campo rosso.

### *Cenni economici*

Il panorama delle attività economiche appare abbastanza vario: l'agricoltura è legata alla coltivazione di frumento, cereali e foraggi nella parte più pianeggiante, mentre sulla parte rivolta verso la collina si coltivano i vigneti. L'industria è rappresentata soprattutto dal comparto metalmeccanico, che impiega buona parte della manodopera locale, e in misura minore da quelli edile e tessile nonché da qualche fabbrica di mobili.

### Organizzazione del Comune al 31/12/2025:

#### ARTICOLAZIONE DELL'ORGANO POLITICO: Giunta Comunale

- SINDACO Sala Stefano
  
- VICE SINDACO Ballini Laila
  - servizi sociali
  - pari opportunità
  - pubblica istruzione
  - cultura
  
- ASSESSORE Zambelli Alberto,
  - sport e tempo libero
  - associazionismo
  - politiche giovanili;
  
- ASSESSORE Pasetto Francesco
  - Bilancio
  - tributi,
  - programmazione ecologia e ambiente
  
- ASSESSORE Carchedi Emanuela
  - Agricoltura
  - Attività produttive

#### ARTICOLAZIONE DEGLI UFFICI

Il Comune di Capriano del Colle è organizzato in nr 4 Aree che costituiscono la macrostruttura dell'assetto organizzativo dell'Ente in cui alla data del 31/12/2025 lavorano complessivamente 17 dipendenti di ruolo n. 1 dipendenti di altro Ente Locale per 10 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 311/2004.

Il Segretario Comunale risulta con incarico a scavalco.

E' inoltre presente la figura dell'Assistente Sociale:

N. 1 dipendente dell'Azienda Speciale per i Servizi alla persona di Rezzato.

Nel corso dell'anno 2025 sono intervenute le seguenti modifiche organizzative:

N.1 area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione dal 01.01.2025 al 30.06.2025 per 8 ore settimanali dipendente di altro Comune (incarico avviato ai sensi dell'art.557 del D.L.vo 311/2004 e art.53 comma 8 del D.L.vo 165/2001)

N.1 area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione dal 01.07.2025 al 14.07.2025 a tempo pieno ed indeterminato ; a comando per 12 ore fino al 30/09/2025 e dal 1/10/2025 a comando 18 ore settimanali presso il Comune di Corte Franca, assegnato all'Area Economica.

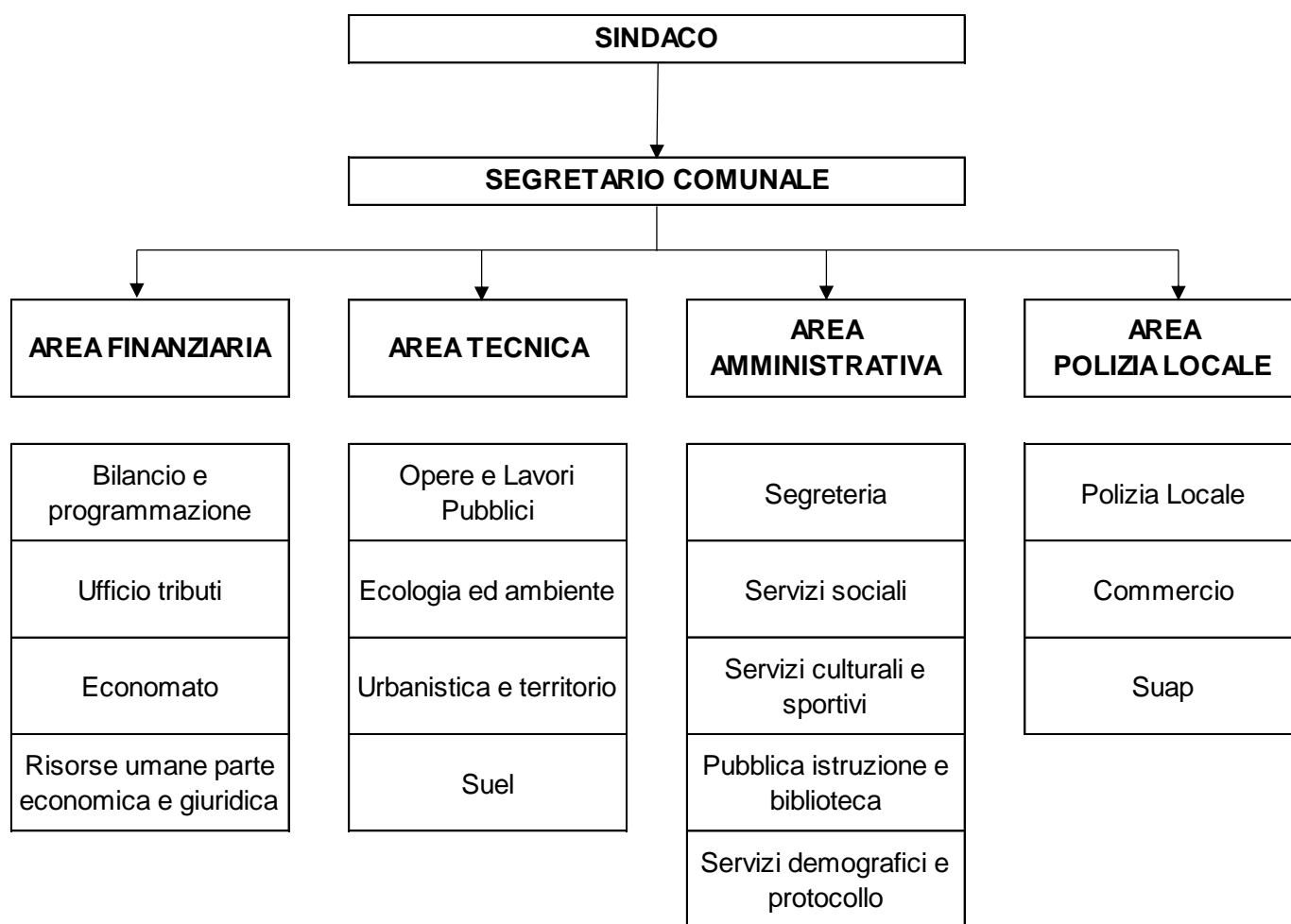
N.1 area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione dal 01.01.2025 al 31.12.2025 per 10 ore settimanali dipendente di altro Comune (incarico avviato ai sensi dell'art.557 del D.L.vo 311/2004 e art.53 comma 8 del D.L.vo 165/2001)

N.1 area degli Istruttore Agente di Polizia Locale dal 14/04/2025 a tempo pieno e indeterminato assegnato al Comando di Polizia Locale

N.1 area degli Operatori esperti dal 01/09/2025 tempo pieno e determinato con qualifica di Operaio autista scuolabus assegnato all'area Tecnica;

Le aree sotto elencate sono affidate alla responsabilità di Posizioni Organizzative che rispondono in ordine alla gestione della spesa, nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

1. AREA AMMINISTRATIVA: *Teresa Brolli*
2. AREA ECONOMICO FINANZIARIA: *Barbieri Monia (ex 557 per 8 ore/sett.)fino al 30/06 e Vecchio Vincenzo dal 01/07/2025*
3. AREA PROGRAMMAZIONE DEL TERRITORIO: *Giuseppe Contessa*
4. AREA VIGILANZA: *Emilia Raffaini*



## TABELLE A SUPPORTO DELLA DESCRIZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO:

### Dati relativi alle spese del personale:

La programmazione del fabbisogno di personale è coerente con gli strumenti di programmazione di mandato e con i vincoli in merito al contenimento delle spese di personale.

La spesa di personale sostenuta nell'anno 2025, come ricalcolata ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006, rientra nei limiti di legge, come di seguito dimostrato:

Dimostrazione rispetto della spesa di personale rendiconto 2025	
CALCOLO DELLE SPESE DI PERSONALE - ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006	
Sezione Autonomie - Delibera n. 13/2015/SEZAUT/INPR	
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CONSUNTIVO 2025
macro aggregato 1	<b>675,094.16 €</b>
<i>Di cui oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori</i>	114903.37
<i>Di cui FPV</i>	69.226,74
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	20,000.00
IRAP	44,977.21
<i>di cui FPV</i>	0.00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo, spese progettazione (non ricomprese nel macro aggregato 1)	2,300.00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	860,00

<b>Totale (A)</b>	<b>742,371.37 €</b>
-------------------	---------------------

<b>TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI ESCLUSE</b>	
FPV di parte corrente per spese di personale	69,226.74
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero	2,506.59
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	860.00
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (adeguamenti da contratto 2016/2018 - 2019-2021) compreso irap	48,818.23
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	
Rimborsi ricevuti per spese di personale (Comando distacco fuori ruolo o convenzioni con altri enti)	28,505.28
Incentivi per la progettazione	2,633.25
Incentivi per il recupero ICI	3,171.95
art. 7 comma 1 del d.m. 17 marzo 2020	
<b>Totale (B)</b>	<b>155,722.04 €</b>

<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)</b>	<b>586,649.33 €</b>
--	---------------------

<b>Media triennio 2011/2013 Spesa di personale al lordo degli arretrati contrattuali</b>	<b>590,224.87 €</b>
--	---------------------

## Premessa

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 15/09/2025 è stato inoltre approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), applicato al presente ciclo di performance.

La Relazione è predisposta per:

- documentare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi;
- rappresentare gli esiti della performance organizzativa e di struttura;
- supportare le attività di validazione del Nucleo di Valutazione e i conseguenti adempimenti connessi alla retribuzione di risultato e alla produttività.

## Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP)

Il SMVP definisce principi, soggetti valutatori, ciclo della performance e criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nonché il collegamento con i sistemi premianti.

In sintesi, la valutazione individuale confluisce in un punteggio complessivo espresso in centesimi, ed è articolata in:

- **Performance organizzativa (Risultato di Ente):** quota comune a tutto il personale, collegata agli indicatori trasversali di amministrazione.
- **Performance individuale:** risultati legati a obiettivi/attività assegnati e valutazione delle competenze (professionali e, per le EQ, anche manageriali).

Pesi previsti (schema di riferimento):

- **Segretario Generale Titolare:** Risultato di Ente **10/100**, Risultati individuali **50/100**, Competenze professionali e manageriali **40/100**.
- **Titolari di Elevata Qualificazione (Responsabili):** Risultato di Ente **10/100**, Risultati individuali **50/100**, Competenze professionali e manageriali **30/100**, Capacità di differenziare le valutazioni dei collaboratori **10/100** (*in caso di numero di dipendenti assegnato fino a 3, la quota "valutazione dei collaboratori" non si applica e confluisce sulle competenze*).
- **Personale:** Risultato di Ente **10/100**, Risultati individuali **40/100**, Competenze professionali **50/100**.

Il percorso valutativo prevede: comunicazione iniziale degli obiettivi e indicatori, monitoraggio intermedio e fase conclusiva con colloquio e consegna della scheda. È prevista una procedura di conciliazione. La valutazione negativa è individuata, in via generale, da un punteggio sulle competenze inferiore al **60%** del punteggio massimo ottenibile.

### Obiettivi amministrazione:

Visti e richiamati i seguenti provvedimenti:

Con deliberazione della Giunta Comunale N. 43 del 02.05.2019, esecutiva a termini di Legge, è stato approvato il Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca della Posizioni Organizzative e delle alte professionalità come successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 89 del 16/12/2024

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 15/09/2025 esecutiva ai sensi di Legge, è stato definito il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance del personale e delle posizioni organizzative;

In data 23 dicembre 2025 è stato sottoscritto il contratto decentrato.

Attraverso gli atti amministrativi ed i documenti sopra richiamati e sulla base di confronti/incontri periodici tra la scrivente ed i responsabili, sono stati verificati i risultati raggiunti nel corso dell'anno 2025

### Programmi Strategici:

Con delibera di Giunta Comunale n. 09 del 04/02/2025 è stato approvato il Piano integrato delle attività per il triennio 2025/2026 e successivamente integrato e modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 05/09/2025. Che detto Piao contiene nella sezione Programmazione sottosezione 2.1 il Programmazione PIANO DEGLI OBIETTIVI PER L'ESERCIZIO FINANZIARIO 2025.

Sono inoltre state acquisite dalla scrivente dettagliate relazioni a firma dei responsabili di servizio/PO del Comune di Capriano Del Colle in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi PDO agli stessi assegnati per il 2024.

Con deliberazione C.C. n. 13 in data 29/04/2025 è stato approvato il rendiconto economico finanziario per l'anno 2025.

## Verifiche propedeutiche all'avvio del processo di valutazione

Con riferimento alla valutazione delle Posizioni Organizzative, viene dato atto che le stesse hanno provveduto ai seguenti obblighi normativi:

Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte	
Emanazione del provvedimento amministrativo	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale nonché responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario	Legge n. 241/1990, art. 2, comma 9	Si tutte le aree
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dalla amministrazione	Al di fuori dei casi di cui al comma 1 dell'art. 21 del D.Lgs. n. 165/2001, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi, fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla CIVIT in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.	D.Lgs. n. 165/2001 art. 21, comma 1-bis	Si tutte le aree
Regolarità sull'utilizzo di contratti di collaborazione	È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. ... I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art. 21 e ad essi non può essere erogata retribuzione di risultato.	D.Lgs. n. 165/2001, art. 7, comma 5-bis	Si tutte le aree
Regolarità sull'utilizzo del lavoro flessibile	c. 5 quarto periodo I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni dell'art. 36 del D.Lgs. n.165/2001 (relativo all'utilizzo del lavoro flessibile) sono responsabili anche ai sensi dell'art. 21 dello stesso decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente c. 5-quater I contratti di lavoro a tempo determinato posti in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art. 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato	D.Lgs. n. 165/2001, art. 36, commi 5 e 5-quater	Si tutte le aree
Attuazione delle disposizioni del Codice del l'amministrazione digitale (D.L. n. 82/2005)	c.1-ter ultimo periodo. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti.	D.Lgs. n. 82/2005, art. 12	Si tutte le aree

Con riferimento all'avvio del processo di valutazione nel suo complesso, viene dato atto che l'Ente ha provveduto ai seguenti adempimenti:

OGGETTO DEL CONTROLLO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SOGGETTO COINVOLTO	SCADENZA	ATTO PRODOTTO/ESITO
<b>TEMATICA PERSONALE</b>				
Codice di comportamento	D.lgs. 165/01, art. 54 c. 5	Segretario Generale	Iniziale e perogni modifica	Il codice di comportamento del Comune di Capriano del Colle è stato approvato con deliberazione di GC n. 111 del 09/11/2013.
<b>TEMATICA FINANZIARIA</b>				
Indicatore di tempestività dei pagamenti Dpcm 22/9/14	DL 66/14	Responsabile finanziario	Periodo: 2025	Raggiunto vedi specific paragrafo
Rispetto del tetto di spesa del personale	Art. 1, comma 557, L. 296/2006 s.m.i.	Responsabile del Personale o Finanziario	31 dic 2025	E' stato rispettato il limite di spesa del personale nell'anno 2025.
Rispetto del pareggio di bilancio	(art. 1 c. 762 L. 208/2015)	Responsabile finanziario	31 dic 2025	E' stato rispettato il pareggio di bilancio per il 2025.
<b>TEMATICA LOTTA ALLA CORRUZIONE</b>				
Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza anno 2022-2024	L. 190/12, art 1 c. 8 e D.lgs. 33/13, art. 10	RPC	Adozione entro il 31 gennaio Per il 2024 la scadenza è stata posticipata al 30 Marzo 2026	Con deliberazione di giunta comunale n. 30 del 09 del 04/02/2025 come sottosezione del PIAO
Disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza comunicate al NV	L. 190/12, art. 1 c. 7 e s.m.i.	RPC	Senza scadenza	Non sono state rilevate disfunzioni nel 2025
Compilazione relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. 1 c. 14 come modif. da D.lgs. 97/16	RPC	Adozione entro il 31 gennaio	La Relazione RPC 2025 è stata pubblicata in amministrazione trasparente

Rispetto generale obblighi di pubblicazione sul sito internet istituzionale	D.lgs. 33/13 Delibera ANAC 236/2017	RPC/ Responsabili pubblicazione	Attestazione per le pubblicazioni del 2025	Publicato in data 15/07/2025 in Amministrazione Trasparente il Documento di Attestazione da parte del NdV sull'assolvimento di specifici obblighi di pubblicazione
---	-------------------------------------	------------------------------------	--	--

#### TEMATICA CONTROLLI INTERNI

Potere sostitutivo	Art. 2, comma 9 quater legge 241/1990	Segretario comunale	31/01/2024	Non attivato
--------------------	---------------------------------------	---------------------	------------	--------------

#### CODICE AMMINISTRAZIONE DIGITALE

Osservanza GENERALE del CAD	D.lgs. 82/05 art. 12 c. 1 ter	Responsabili di servizio	Senza scadenza	Osservato il CAD
Aggiornamento IPA	D.lgs. 82/05 art. 6 ter	Responsabili di servizio	Senza scadenza	Aggiornato IPA
Istanze e dichiarazioni Presentate alle pubbliche amministrazioni per via telematica	D.lgs. 82/05 art. 65	Responsabili di servizio	Senza scadenza	Servizio istanze on line attivato Adesione PagoPA effettuato

#### CONTRATTO DECENTRATO

Fondo risorse decentrate 2025	Art. 67 del CCNL del 21/5/2018	Risorse Umane	Entro il 31/12/2025	Il fondo risorse decentrate anno 2025 è stato costituito con determinazione n. 312 del 28/11/2025
Pubblicazione in Banca dati contratti integrativi <a href="https://www.contrattintegrativipa.it/">https://www.contrattintegrativipa.it/</a> del CCDI anno 2025	art. 40 bis, comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001 ed art. 21, comma 2 del D.Lgs. n.33/2013	Risorse Umane	entro cinque giorni dalla sottoscrizione	Al sito <a href="https://www.contrattintegrativipa.it/">https://www.contrattintegrativipa.it/</a> è pubblicato il Contratto collettivo decentrato integrativo per l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate anno 2025 con id 5263088

## Quadro di sintesi della performance organizzativa 2025

La performance organizzativa dell'Ente è stata monitorata con riferimento a indicatori trasversali, riconducibili a: tempi di pagamento, avanzamento della transizione digitale, obblighi di trasparenza, formazione, anticorruzione e aggiornamento dei flussi documentali.

### Indicatori di performance organizzativa (trasversali)

Indicatore	Esito 2025
Rispetto dei tempi medi di pagamento	Raggiunto (come da indicatori trimestrali)
Obiettivi del Codice dell'Amministrazione Digitale e informatizzazione	Raggiunto (cambio/aggiornamento gestionali e misure di digitalizzazione)
Assolvimento obblighi di Trasparenza	Raggiunto (attestazione/monitoraggio OIV)
Attività di formazione	Realizzata (formazione settoriale e percorsi connessi a nuovi applicativi e adempimenti)
Monitoraggio Piano Anticorruzione	Raggiunto (adempimenti di monitoraggio e rendicontazione)
Revisione manuale di gestione dei flussi documentali	Realizzata (coordinamento fascicolazione e aggiornamento manuale/protocollo)

### Indicatori di tempestività dei pagamenti (debiti commerciali)

Nel 2025 l'Ente ha garantito una gestione complessivamente efficiente dei pagamenti, con indicatori di tempestività **negativi** (anticipo medio rispetto alle scadenze).

Periodo	Importo pagamenti oltre i termini	Indicatore di tempestività
01/01/2025 – 31/03/2025	€ 4.068,67	-21,06 giorni
01/04/2025 – 30/06/2025	€ 1.966,80	-19,32 giorni
01/07/2025 – 30/09/2025	€ 0,00	-21,08 giorni
01/10/2025 – 31/12/2025	€ -0,47	-15,72 giorni

## Rendicontazione per Aree

### Area Economico-Finanziaria

#### Obiettivi principali 2025

- Predisposizione procedura concorsuale e assunzionale.
- Compilazione e trasmissione fabbisogni standard (SOSE) anno 2024.
- Predisposizione Fondo risorse decentrate e definizione/aggiornamento del contratto decentrato.
- Rispetto dei tempi di pagamento dei debiti commerciali e presidio PCC.

**Esito:** gli obiettivi risultano complessivamente **raggiunti (100%)**.

**Attività di rilievo:** attuazione progetto "Sportello TARI" (miglioramento servizio al cittadino, monitoraggio utenze, ottimizzazione gestione).

### Area Tecnica – Servizi al Territorio

**Inquadramento:** Area competente per lavori pubblici, manutenzioni, edilizia privata.

#### Obiettivi di miglioramento 2025 (sintesi)

1. Adesione bando regionale **SEED PA** per contributi efficientamento energetico scuola primaria (istanza trasmessa nei termini; esiti regionali rinviati a febbraio 2026).

2. Affidamento prestazioni per **analisi vulnerabilità sismica** edifici comunali (indagini e incarichi affidati nei target; ottenute autorizzazioni necessarie).
3. Esecuzione contratto **efficientamento e riqualificazione illuminazione pubblica** (avanzamento lavori con SAL e attività di completamento).
4. Collaudo lavori efficientamento energetico scuola infanzia **Fenili Belasi** (contabilità finale e certificato di regolare esecuzione nei tempi).
5. Esecuzione contratto **esumazioni massive** (operazioni concluse entro i termini previsti).

### Ulteriori risultati di gestione:

- gestione ordinaria manutenzioni del patrimonio;
- gestione edilizia privata con pratiche evase e introiti da oneri/sanzioni.

**Obiettivi trasversali (Area Tecnica):** trasparenza (pubblicazioni), anticorruzione (attuazione PTPCT), tutela privacy (GDPR) con modalità organizzative coerenti.

### Area Amministrativa – Affari Generali e Servizi alla Persona

**Inquadramento:** servizi demografici, segreteria, servizi sociali, istruzione/cultura/biblioteca, servizi scolastici.

### Obiettivi 2025 (sintesi)

1. Coordinamento attività di **transizione al digitale** (misure PNRR e adeguamenti organizzativi).
2. Incarico alla **CUC Area Vasta** e gestione procedimento per appalto **asilo nido 2025–2028**.
3. Gestione contributo Regione Lombardia **“Sistema educativo 0–6 anni”** (gestione e rendicontazione).
4. Incarico e sostituzione **applicativi software** (miglioramento gestione procedure e formazione del personale).
5. Coordinamento fascicolazione e **completamento/aggiornamento manuale di protocollo** (formazione e adeguamento documentale).

**Esito:** attività svolte con raggiungimento degli obiettivi di struttura e delle principali attività operative previste.

### Area Polizia Locale

Nel Piano della Performance 2025 è previsto un progetto di miglioramento con obiettivo di:

- incremento delle attività di presidio, pattugliamento, controllo e repressione violazioni al Codice della Strada;
- presenza a supporto di eventi e manifestazioni;
- attivazione/estensione turnazione.

La rendicontazione consuntiva del progetto è basata su indicatori quali il numero di interventi di pattugliamento e controllo.

### Trasparenza, anticorruzione, privacy e formazione

#### Trasparenza

Nel corso del 2025 è stata svolta l'attività di monitoraggio degli obblighi di pubblicazione nella sezione “Amministrazione Trasparente”, con attestazione OIV sulla pubblicazione, completezza, aggiornamento e apertura dei formati.

## Prevenzione della corruzione

Nel 2025 sono state applicate le misure di prevenzione e mitigazione del rischio corruttivo previste nella sottosezione anticorruzione del PIAO/PTPCT, con attività di controllo e monitoraggio e senza evidenze di fenomeni corruttivi.

## Privacy (Reg. UE 679/2016)

Le Aree hanno operato nel rispetto della normativa in materia di protezione dati personali, con attenzione alla redazione degli atti e alle modalità di pubblicazione.

## Formazione

Nel 2025 è stata promossa la partecipazione del personale a iniziative formative (incluse attività di formazione connesse all'introduzione/sostituzione di applicativi e ai percorsi di aggiornamento sugli adempimenti e piattaforme digitali).

## Conclusioni

Sulla base delle rendicontazioni delle Aree e degli indicatori trasversali, l'azione amministrativa svolta nel 2025 risulta complessivamente coerente con la programmazione del Piano della Performance 2025–2027.

La presente Relazione è predisposta per la trasmissione agli organi competenti ai fini dell'approvazione e della validazione da parte del Nucleo di Valutazione, nonché per la successiva pubblicazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Il Segretario Comunale

Travaglino dott.ssa Francesca

La sottoscritta Dott.ssa **Francesca Travaglio**, Segretario Comunale del Comune di Capriano del Colle, in qualità di **Nucleo di Valutazione interno dell'Ente**,

**VISTA** la Relazione sulla Performance anno 2025, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009;

**PRESO ATTO** delle risultanze fornite dai Responsabili di Area in merito al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati;

**VERIFICATA** la coerenza dei contenuti della Relazione con il Piano della Performance e con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

**ACCERTATA** la completezza e la correttezza dei dati e delle informazioni riportate;

**VALIDA**

ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 la **Relazione sulla Performance anno 2025** del Comune di Capriano del Colle.

---

**DISPONE**

che la presente validazione costituisca condizione per l'erogazione della retribuzione di risultato e dei premi di produttività, nonché per la pubblicazione della Relazione nella sezione "Amministrazione Trasparente".

---

**Capriano del Colle, [29/04/2026]**

Il Segretario Comunale  
(Nucleo di Valutazione)