



COMUNE DI PIERANICA

PROVINCIA DI CREMONA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2025

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la *performance* individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

Detta relazione conclude il percorso di misurazione della *performance* e ha il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali.

Il Comune di Pieranica si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale, è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6, lettera b) del D.Lgs. 150/2000.

Al pari della sezione *performance*, contenuta nel Piano Integrato di attività e Organizzazione, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del D.Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

È importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D.Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della *performance* che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi e lo strumento è costituito dalla presente relazione.

I principali atti amministrativi adottati nell'anno 2025 rilevanti per il ciclo della *Performance* possono essere riassunti, ancorché in maniera non esaustiva, nei seguenti:

- il Documento Unico di Programmazione – DUP 2025/2027, approvato dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 30 del 11.07.2024 e presentato per l'approvazione in Consiglio con deliberazione n. 22 del 24.07.2024;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 43 del 21.12.2024, con la quale si è approvato il Bilancio di previsione 2025/2027;

- D.G.C. n. 16 del 28.03.2025, con la quale è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione, integrato con la D.G.C. n. 38 del 3.09.2025;

Con la presente Relazione sulla *Performance* si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2025 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della *Performance* così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed in linea con i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo di Valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2025 si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- A) il contesto esterno di riferimento;
- B) l'assetto organizzativo e il personale;
- C) il processo di pianificazione e gestione;
- D) i risultati raggiunti;
- E) il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi 2025 della sezione *Performance* contenuta nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e premialità.

A) CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO - SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI *STAKEHOLDERS* ESTERNI

La popolazione e il territorio

Il Comune di Pieranica, Ente Locale che estende la propria competenza su una superficie di 2,73 Kmq e su una popolazione complessiva al 31.12.2025 di n. 1.114 abitanti, è un paese tipicamente rurale. È dotato dei servizi essenziali quali la scuola dell'infanzia e la scuola primaria di primo grado. È attualmente in costruzione la struttura del nido.

Il territorio del Comune di Pieranica è geograficamente collocato nella pianura di Crema, ai confini con i comuni di Quintano, Torlino Vercati e Capralba.

B) L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E IL PERSONALE

La struttura organizzativa dell'Ente risulta così analiticamente articolata:

SETTORE AMMINISTRATIVO-DEMOGRAFICO/CULTURA

1. Servizio di protocollo e archivio
2. Servizi di Segreteria Generale
3. Servizi scolastici
4. Servizio statistiche
5. Servizi demografici
6. Servizi cimiteriali
7. Servizio notifiche

SETTORE ECONOMICO – FINANZIARIO

1. Servizio Contabilità

2. Servizio Contratti
3. Servizio personale
4. Servizio Economato
5. Servizio tributi
6. Servizio elettorale
7. Servizio cimiteriale

SETTORE TECNICO

1. Servizio urbanistico
2. Servizi di lavori pubblici
3. Servizio edilizia privata
4. Servizio manutenzioni
5. Servizio tutela del territorio
6. Servizi cimiteriali
7. Trasporto scolastico

SETTORE SOCIALE

1. Servizi sociali

SETTORE POLIZIA LOCALE

1. Servizio notificazioni
2. Servizio polizia amministrativa
3. Sportello unico attività produttive (SUAP)
4. Servizio polizia locale

I settori Amministrativo/Demografico-Cultura, Economico – Finanziario, sociale e polizia locale sono stati assegnati con Decreto sindacale n. 4 del 19/06/2024 al Sindaco, sig. Valter Giuseppe Raimondi. Il settore tecnico è stato assegnato con decreto n. 6 dell'1/07/2024 all'Arch. Alessandro Maria Guffi.

STRUTTURA DELL'ENTE PER CATEGORIA E GENERE

Tabella 1. - Consistenza del personale dotazionale a tempo indeterminato (escluso il segretario comunale) al 31 dicembre 2025:

Tempo indeterminato:

SETTORE AMMINISTRATIVO-DEMOGRAFICO/CULTURA

1. Istruttore amministrativo ex cat. C posizione economica C5 a tempo pieno;

SETTORE ECONOMICO – FINANZIARIO

1. Funzionario amministrativo contabile ex cat. D posizione economica D2 a tempo pieno;

SETTORE TECNICO

1. Autista scuolabus – operaio manutentore ex cat. B posizione economica B2 a tempo pieno;

C) PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione) e dalla sezione performance del Piano Integrato di Attività e organizzazione (PIAO) soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e, visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire la sezione della PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Pieranica.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel PIAO, ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma della Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi “strategici” in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono stati strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, in uso presso questo Ente per l'annualità di interesse, è stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di settore individuare la modalità di partecipare gli obiettivi di settore al proprio staff in relazione alle professionalità esistenti all'interno del settore stesso e grado di coinvolgimento.

D) RISULTATI RAGGIUNTI - VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Costituiscono allegati del presente documento i report finali del Responsabile dei Settori Amministrativo, Economico – Finanziario e Tecnico, nei quali sono analiticamente presentate le rendicontazioni delle attività di valutazione svolte da questi ultimi.

E) SISTEMA DI VALUTAZIONE E PREMIALITA' ASSEGNATE

Anche per l'annualità 2025 valgono i criteri generali già utilizzati nel pregresso, comunque legati alla performance e, dunque, al merito. I riferimenti sono contenuti nel Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 10.12.2025. A tali atti contrattuali si conformano le schede di valutazione di tutto il personale dell'Ente, come appunto derivanti dal Contratto Decentrato di comparto e dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata confermata la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso la sezione performance del PIAO, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali che al personale interessato.

In applicazione della metodologia di valutazione in uso presso l'Ente per l'esercizio 2025, sono state predisposte le relative valutazioni per i dipendenti e lo stesso Segretario comunale.

Per i primi, le valutazioni avverranno a cura dei Responsabili di Settore tramite le apposite schede di cui al relativo regolamento, previo riscontro degli indicatori e pesi ponderali stabiliti per i dipendenti di settore coinvolti negli obiettivi, secondo la individuazione ed elencazione contenuta nelle schede –obiettivi.

Con riferimento alla tempistica di premialità dei titolari della sede segretariale, di concerto con le titolari, si è ritenuto di procedere parallelamente alla valutazione dei dipendenti dei livelli e del personale di qualifica dirigenziale.

L'Amministrazione si avvale del Nucleo di Valutazione in forma monocratica, costituita da un esperto esterno nominato con decreto sindacale n. 8 del 30/09/2024 in conformità alle prescrizioni contenute nel Regolamento comunale per l'istituzione ed il funzionamento del nucleo di valutazione approvato con Delibera di G.C. n. 31 del 28/06/2023.

CONSIDERAZIONI FINALI

Come già affermato, la metodologia operativa adottata al Comune di Pieranica è risultata in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che ha introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità.

Può concludersi e affermarsi che la sezione *Performance* del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, applicato in termini adeguati ha introdotto nuovi strumenti operativi di indubbia utilità e che gli obiettivi affidati ai Responsabili di settore dall'Amministrazione sono stati nel complesso raggiunti.

La presente Relazione sulla *Performance* viene trasmessa al Nucleo di Valutazione, affinché possa provvedere alla sua validazione e affinché sia successivamente sottoposta alla approvazione da parte della Giunta Comunale.

IL RESPONSABILE DEI SETTORI AMMINISTRATIVO/DEMOGRAFICO

ED ECONOMICO – FINANZIARIO

Valter Giuseppe Raimondi

(firmato digitalmente)



Firmato digitalmente da:
Raimondi Valter Giuseppe
Firmato il 04/03/2026 14:36
Seriale Certificato: 5713431
Valido dal 16/02/2026 al 16/02/2029
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

IL RESPONSABILE DEL SETTORE TECNICO

Arch. Alessandro Maria Guffi

(firmato digitalmente)



Firmato digitalmente da:
Guffi Alessandro Carlo Maria
Firmato il 04/03/2026 14:27
Seriale Certificato: 4583966
Valido dal 30/05/2025 al 30/05/2028
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA