

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

Premessa

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 per la valutazione della performance dei responsabili viene previsto di un organismo indipendente di valutazione. In particolare l'art. 14 stabiliva:

- ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance;
- l'Organismo di cui al comma 1 sostituisce i servizi di controllo interno, comunque denominati, di cui al D.Lgs. 30.07.1999, n. 286, ed esercita, in piena autonomia, le attività di cui al comma 4. Esercita, altresì, le attività di controllo strategico di cui all'art. 6 comma 1 del citato D.Lgs. n. 286/1999, e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Successivamente la delibera n. 121/2010 della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche precisava che:

- l'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009, non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009) e pertanto la Commissione ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- non rientrano nelle competenze della Commissione le questioni attinenti all'individuazione e ponderazione dei compensi, o più generali costi, dell'OIV e del complessivo problema dell'invarianza della spesa.

Pertanto, il Comune di Faloppio ha ritenuto di procedere alla nomina di un nucleo di valutazione in forma monocratica, così come previsto nel vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi.

Successivamente con decreto n. 10 del 12.03.2025 è stato nominato il nucleo di valutazione per il triennio 2025/2027 nella persona del dott. Massimo Nessi, a seguito della pubblicazione di un apposito avviso.

Attività del Nucleo di Valutazione nell'anno 2025

Il nuovo CCNL 16.11.2022 relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 al Capo II del Titolo III ha disciplinato i nuovi incarichi di elevata qualificazione (EQ) ovvero posizioni di lavoro di elevata responsabilità con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni in base alle proprie esigenze organizzative. Ciascuna di tali posizioni costituisce oggetto di un incarico a termine di EQ, conferito in conformità all'art. 18 del medesimo CCNL. Pertanto entro il 31 marzo 2023, tenendo conto che a tale data il Comune di Faloppio faceva parte dell'Unione dei Comuni lombarda Terre di Frontiera, tutti gli incarichi di Posizione organizzativa sono stati confermati come incarichi di Elevata Qualificazione con nuovi decreti Sindacali.

La vigente disciplina dell'ordinamento finanziario e contabile degli enti locali prevede dopo l'entrata in vigore della contabilità armonizzata l'elaborazione dei seguenti strumenti di bilancio:

- Il Documento Unico di Programmazione (DUP);
- Il Bilancio di Previsione e la nota integrativa;
- Il PEG Piano Esecutivo di Gestione;
- Il PIAO Piano Integrato di attività e organizzazione.

Preliminarmente ed in via generale si attesta che:

- Il DUPS 2025/2027 è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 5 del 27/02/2025;
- Il Bilancio di previsione 2025/2027 è stato approvato dal Comune di Faloppio con l'atto di il Consiglio Comunale n. 6 del 27/02/2025;
- Il PEG 2025/2027 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 78 del 26.09.2025;
- Il PIAO 2025/2027 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 37 del 02.04.2025;



Ulteriori variazioni ai documenti programmatici sono state assunte poi nel corso dell'anno con atti di Consiglio e di Giunta a seconda della competenza.

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 09.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 06.08.2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa – in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (d.lgs. n. 150/2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190/2012 e del d.lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30.06.2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Nell'anno 2025 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) prevedeva nella sezione 2.2 Performance la valutazione della performance dei Responsabili di Settore la seguente metodologia:

- Obiettivi organizzativi peso 70%
- Obiettivi comportamentali e organizzativi peso 30%

Il piano della performance 2025 è stato significativamente modificato inserendo un obiettivo trasversale relativo al rispetto dei tempi di pagamento che vale il 30% della retribuzione di risultato di ciascun responsabile ai sensi dell'art. 4-bis, comma 2, del DL n. 13/2023, convertito con modificazioni in Legge n. 41/2023.

Per la valutazione degli obiettivi sia specifici sia trasversali si prende atto della completezza della realizzazione dei vari obiettivi, tenuto conto di eventuali modifiche/integrazioni intervenute in corso d'anno, e del fatto che comunque il non raggiungimento degli obiettivi possa essere dovuto a cause non direttamente imputabili al Responsabile di Settore ed è, pertanto, da non considerare come rilevante ai fini della valutazione.

Gli obiettivi organizzativi non costituiscono elemento di valutazione a sé stante, ma vengono valutati con apposita scheda allegata al Piano della Performance che tiene conto sia degli aspetti comportamentali che degli obiettivi di mantenimento ed organizzativi.

Con delibera del Consiglio Comunale n. 18 del 28.07.2025 si è provveduto ai sensi del TUEL ad effettuare la verifica degli equilibri di bilancio insieme all'assestamento di bilancio e dallo stato di attuazione dei programmi.

Il Nucleo di Valutazione ha preso atto di quanto stabilito nel Piano performance e di tutta la documentazione intervenuta durante il corso dell'anno 2025. Poi, sulla scorta delle relazioni finali presentate dai Responsabili di Area e riportate nelle schede di valutazione, nonché sulla base delle verifiche richieste ed operate dal Segretario Generale, ha provveduto a riscontrare la veridicità dei resoconti ed al controllo degli indicatori definiti nel Piano Della Performance.

Il Nucleo ha quindi deciso, sulla base delle verifiche effettuate, di attribuire e assegnare i relativi punteggi ai vari Responsabili, sia per quanto riguarda gli obiettivi strategici, sia per quanto riguarda il comportamento. Per la compilazione di tale seconda parte ci si avvale della collaborazione del Segretario dell'ente.

Il Nucleo, ha quindi sentito l'Amministrazione per gli ulteriori obiettivi raggiunti così come previsto nella scheda di valutazione ed ha avanzato una sua proposta demandando il tutto al Sindaco per le scelte discrezionali ed esecutive nel merito.

Per quanto riguarda la performance del personale privo di incarichi di Elevata Qualificazione, hanno provveduto i responsabili di area, che hanno proceduto sia alla valutazione della performance individuale, tramite la compilazione delle apposite schede di valutazione, sia alla valutazione della performance organizzativa, misurata tramite appositi progetti-obiettivi collegati agli obiettivi strategici del piano della performance. Generalmente tutti i giudizi sono stati positivi e gli obiettivi sono stati raggiunti. Da segnalare alcune criticità in merito alla capacità da parte di tutti i responsabili di graduare la valutazione dei dipendenti assegnati al proprio settore di riferimento. Per il prossimo anno andrà segnalata una particolare attenzione in merito alla variazione delle valutazioni tra i vari dipendenti, sottolineandone punti di forza e di debolezza e individuando le varie aree di miglioramento

Il giudizio complessivo in ordine alla valutazione delle prestazioni conferma il buon livello di raggiungimento delle stesse, salvo alcune criticità che permangono a seguito dello scioglimento dell'Unione di Comuni "Terre di Frontiera". Tale scioglimento ha causato la perdita di alcune professionalità interne che stanno venendo lentamente rimpiazzate, ma soprattutto la perdita di alcuni dati storici che spesso complicano il lavoro dei nuovi dipendenti e responsabili. La ricostruzione completa della funzionalità degli uffici è comunque un processo lungo, che ha bisogno di tempo per essere completato.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dott. Massimo Nesi

