



Comune di Pandino

Provincia di Cremona

Relazione sulla Performance Anno 2024

Approvata con deliberazione della Giunta n. 40 del 28/03/2025

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 2024/2026 approvato con Delibera della Giunta comunale n. 37 del 15/03/2024.

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 Km².

Alla data del 31/12/2024, la popolazione è costituita da 8952 abitanti, con una densità abitativa pari a 401,43 abitanti per Km².

Popolazione

La popolazione residente (8982 ab. all'ultima rilevazione 2024) è così costituita:

- Maschi 4447
- Femmine 4535
- Di cui stranieri 1198, di cui maschi 572, di cui femmine 626

Territorio

La superficie urbanistica totale è 22 Km² 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. 82

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. 23

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:

Nominativo	AREA
Arfani Erica	Responsabile Area Finanziaria e Personale
Margherita Manzoni fino al 30/06/2024	Responsabile Area Affari generali
Enrico Antonio Cameriere dal 1/07/2024	
Bassi Lara	Responsabile Area Servizi Sociali Istruzione e Biblioteca
Zaniboni Elena	Responsabile Area Tecnica e Ambiente
Cantoni Giuseppe Oreste	Responsabile Area Polizia Locale SUAP Promozione Culturale e Turismo

I dipendenti totali alla data del **31/12/2024** sono n. 31 così suddivisi

- Di cui n. 4 Responsabili di Area;
- N. 27 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 0, di cui femmine 6
- Istruttori (ex Cat. C) n.18, di cui maschi 6, di cui femmine 12
- Funzionari (ex Cat. D) n.1, di cui maschi 0, di cui femmine 1
- Funzionari titolari di Elevata Qualificazione n.3, di cui maschi 0, di cui femmine 3

Suddivisione del personale a tempo determinato per categoria:

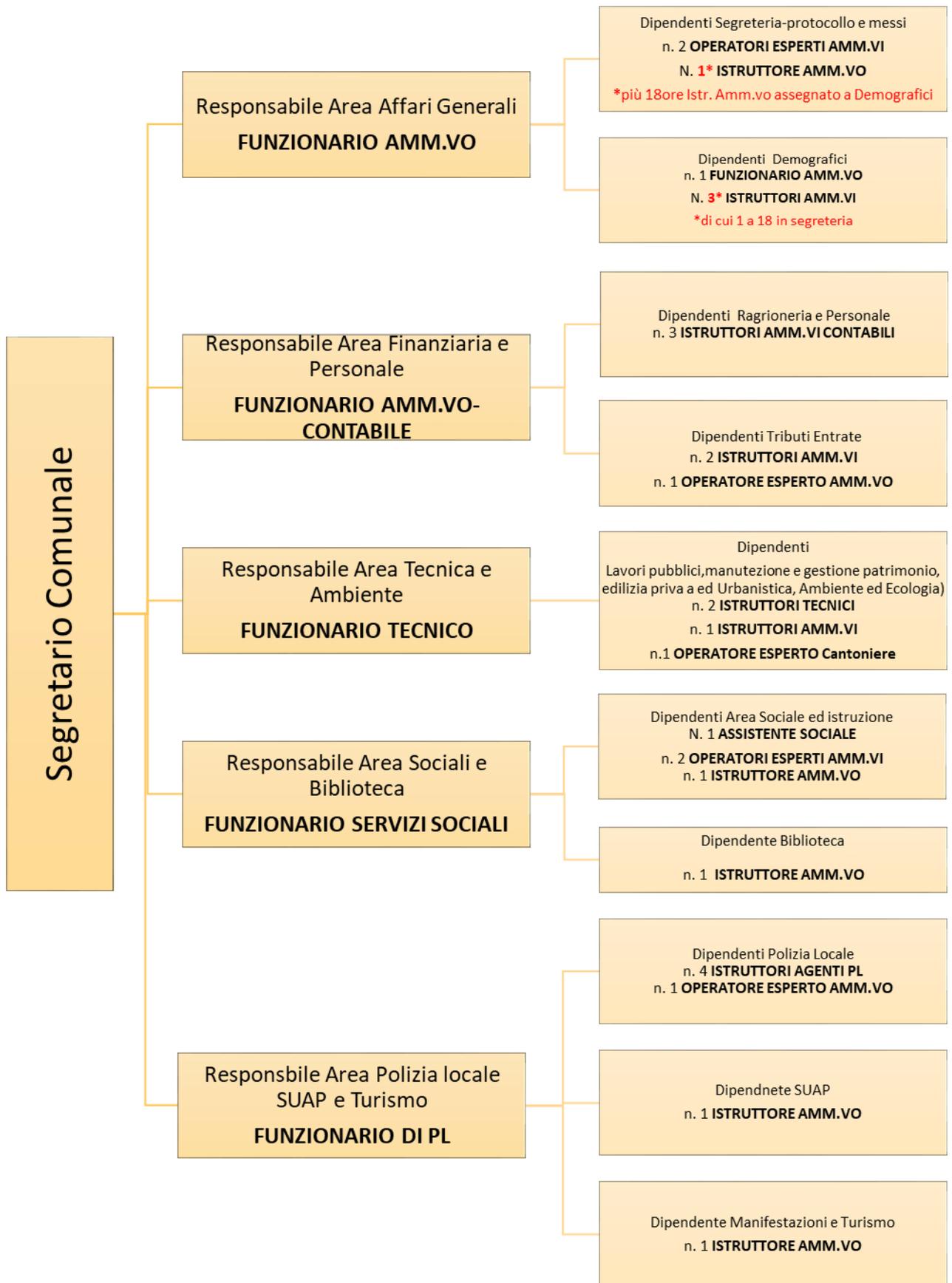
- nessuno

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

- Fino a 30 anni n.6, di cui maschi 1, di cui femmine 5
- Dai 31 anni ai 45 anni n.15, di cui maschi 5, di cui femmine 10
- Dai 46 anni ai 60 anni n.8, di cui maschi 0, di cui femmine 8
- Superiore ai 60 anni n.1, di cui maschi 0, di cui femmine 1

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

Di seguito l'Organigramma dell'Ente aggiornato ad Ottobre 2024, con la modifica della dotazione organica, di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 128 dell'11.10.2024



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 31/12/2024 risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 36;
- Firme digitali n. 10;
- 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. 37 del 15/03/2024, 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:

STRATEGICITA' PER L'ENTE				
1 PUNTO	2 PUNTI	3 PUNTI	4 PUNTI	5 PUNTI
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
COMPLESSIVITA' DI ESECUZIONE				
1 PUNTO	2 PUNTI	3 PUNTI	4 PUNTI	5 PUNTI
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

AREA FINANZIARIA E PERSONALE

Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane	Peso strategico	Peso esecutivo	PESO TOTALE
1	verifica TARI su attività economiche	SERVIZIO TRIBUTI	4	4	3	7
2	Gestione dell'IVA commerciale a seguito dei lavori strutturali, di riscaldamento e di abbattimento delle barriere architettoniche del Castello visconteo	SERVIZIO RAGIONERIA	2	5	4	9
3	Nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti e collaboratori interni ed esterni del Comune di Pandino	SERVIZIO PERSONALE	2	4	3	7
4	Piano Integrato Attività e Organizzazione 2024/2026	SERVIZI PERSONALE E RAGIONERIA	2	5	5	10
TOTALE PESO OBIETTIVI AREA						33

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	4	4	3	7
2	SERVIZIO DEMOGRAFICO: Migliore gestione del servizio relativo ai matrimoni civili e unioni civili	SERVIZIO DEMOGRAFICO	4	4	3	7
TOTALE PESO OBIETTIVI AREA						14

AREA SERVIZI SOCIALI, ISTRUZIONE E BIBLIOTECA

Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane	Peso strategico	Peso esecutivo	PESO TOTALE
1	Proseguire nelle attività rivolte alla fascia dei ragazzi (11-15 anni). In particolare creare una specifica sezione del patrimonio librario dedicata ad argomenti di carattere scientifico ed organizzare momenti di presentazione e divulgazione tra i ragazzi.	Biblioteca	2	3	3	6
2	Valutazione della soddisfazione del servizio "Piedibus" da parte degli utenti che ne usufruiscono	Istruzione	3	2	2	4
3	Mantenimento e implementazione dei servizi rivolti alla fascia adolescenziale e giovani adulti: educativa di strada ed educazione cinofila	Servizi Sociali	4	4	4	8
4	Avvio sperimentazione di servizi di prossimità per la popolazione fragile, in particolare quella anziana, in collaborazione con le associazioni del territorio.	Servizi Sociali	3	5	5	10

TOTALE PESO OBIETTIVI AREA	28
-----------------------------------	-----------

AREA TECNICA E AMBIENTE						
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane	Peso strategico	Peso esecutivo	PESO TOTALE
1	APPROVAZIONE DEL PEBA	AREA TECNICA E AMBIENTE	5	4	5	9
2	PROSECUZIONE E FINALIZZAZIONE DEGLI ITER RELATIVI AI FINANZIAMENTI ATTIVATI E AVVIO PROCEDURE PER RIFACIMENTO P.ZZA VITTORIO EMANUELE III	AREA TECNICA E AMBIENTE	5	5	4	9
TOTALE PESO OBIETTIVI AREA						18

AREA POLIZIA LOCALE SUAP E TURISMO						
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane	Peso strategico	Peso esecutivo	PESO TOTALE
1	Controlli ambientali mirati: verifica abbandono rifiuti ed atti conseguenti anche con l'ausilio di strumentazione tecnologica; supporto nella pulizia strade nelle zone codificate e dotate di idonea segnaletica; controllo del verde pubblico compresi Parchi ed Area Cani redazione atti conseguenti	Polizia Locale + Amministrativo	5	4	5	9
2	RETE DI PROMOZIONE TURISTICA E TERRITORIALE	Manifestazioni e Turismo	3	4	5	9
3	Mercato settimanale di Pandino - studio e progettazione spostamento provvisorio mercato in previsione dei lavori di P.zza Vittorio Emanuele III con avvio fase sperimentale	SUAP	2	3	5	8
TOTALE PESO OBIETTIVI AREA						26

Obiettivo TRASVERSALE di tutte le Aree						
RESPONSABILE: Segretario Comunale						
Numero Obiettivo	Descrizione obiettivo	Ufficio competente	Risorse umane	Peso strategico	Peso esecutivo	PESO TOTALE
1	Migrazione dall'applicativo sicraweb a sicraEVO esclusivamente per le attività di protocollazione e di gestione atti amministrativi	Tutti gli uffici	Tutti i dipendenti	4	5	9
TOTALE PESO OBIETTIVO TRASVERSALE						9

OBIETTIVO TEMPESTIVITA' DEI PAGAMENTI

All'interno di ogni Area, per l'Anno 2024, viene aggiunto l'obiettivo inerente il rispetto dei tempi di pagamento, come previsto dalla recente normativa.

In particolare, il riferimento normativo è la 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. Nell'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.

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 31/12/2024 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 2024

SCHEMA OBIETTIVI ANNO 2024 - relazione finale

AREA:	FINANZIARIA E PERSONALE RESPONSABILE Dott.ssa Erica Arfani
--------------	---

OBIETTIVI	PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1	PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2	GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3	PUNTEGGIO ASSEGNATO 4
verifica TARI su attività economiche	7	29,17	100	29,17
Gestione dell'IVA commerciale a seguito dei lavori strutturali, di riscaldamento e di abbattimento delle barriere architettoniche del Castello visconteo (<u>obiettivo neutralizzato</u>)	0	0,00	0	0,00
Nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti e collaboratori interni ed esterni del Comune di Pandino.	7	29,17	100	29,17
Piano Integrato Attività e Organizzazione 2024/2026	10	41,66	100	41,66
TOTALI	24	100,00		100,00

AREA:	AFFARI GENERALI RESPONSABILE al 30.06.2024 Sig.ra Margherita Maria Manzoni dal 1.07.2024 Dott. Enrico Antonio Cameriere
--------------	--

OBIETTIVI	PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1	PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2	GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3	PUNTEGGIO ASSEGNATO 4
PROSECUZIONE ITER RELATIVI AI CONTRIBUTI PA DIGITALE 2026	7	50,00	100	50,00
SERVIZIO DEMOGRAFICO: Migliore gestione del servizio relativo ai matrimoni civili e unioni civili	7	50,00	100	50,00
TOTALI	14	100,00		100,00

AREA:	SERVIZI SOCIALI, ISTRUZIONE E BIBLIOTECA RESPONSABILE: Dott.ssa Lara Bassi
--------------	---

OBIETTIVI	PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1	PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2	GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3	PUNTEGGIO ASSEGNATO 4
Proseguire nelle attività rivolte alla fascia dei ragazzi (11-15 anni). In particolare creare una specifica sezione del patrimonio librario dedicata ad argomenti di carattere scientifico ed organizzare momenti di presentazione e divulgazione tra i ragazzi.	6	21,43	100	21,43
Valutazione della soddisfazione del servizio "Piedibus" da parte degli utenti che ne usufruiscono	4	14,29	100	14,29
Mantenimento e implementazione dei servizi rivolti alla fascia adolescenziale e giovani adulti: educativa di strada ed educazione cinofila	8	28,57	100	28,57
Avvio sperimentazione di servizi di prossimità per la popolazione fragile, in particolare quella anziana, in collaborazione con le associazioni del territorio.	10	35,71	100	35,71
TOTALI	28	100,00		100,00

AREA:	TECNICA E AMBIENTE RESPONSABILE Arch. Elena Zaniboni
--------------	---

OBIETTIVI	PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1	PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2	GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3	PUNTEGGIO ASSEGNATO 4
APPROVAZIONE DEL PEBA	9	50,00	100	50,00
PROSECUZIONE E FINALIZZAZIONE DEGLI ITER RELATIVI AI FINANZIAMENTI ATTIVATI E AVVIO PROCEDURE PER RIFACIMENTO P.ZZA VITTORIO EMANUELE III (<i>parte obiettivo "rifacimento P.zza" neutralizzato</i>)	9	50,00	100	50,00
TOTALI	18	100,00		100,00

AREA:	POLIZIA LOCALE SUAP E TURISMO RESPONSABILE Dott. Cantoni Giuseppe Oreste
--------------	---

OBIETTIVI	PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1	PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2	GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3	PUNTEGGIO ASSEGNATO 4
Controlli ambientali mirati: verifica abbandono rifiuti ed atti conseguenti anche con l'ausilio di strumentazione tecnologica; supporto nella pulizia strade nelle zone codificate e dotate di idonea segnaletica; controllo del verde pubblico compresi Parchi ed Area Cani redazione atti conseguenti	9	34,62	100	34,62
RETE DI PROMOZIONE TURISTICA E TERRITORIALE	9	34,62	100	34,62
Mercato settimanale di Pandino - studio e progettazione spostamento provvisorio mercato in previsione dei lavori di P.zza Vittorio Emanuele III con avvio fase sperimentale	8	30,76	100	30,76
TOTALI	26	100,00		100,00

	Obiettivo TRASVERSALE di tutte le Aree RESPONSABILE: Segretario Comunale Dott. Enrico Antonio Cameriere
--	--

OBIETTIVI	PESO ATTRIBUITO NEL PIANO PERFORMANCE 1	PESO OBIETTIVO DA INDICARE NELLA SK VALUTAZIONE 2	GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVO 3	PUNTEGGIO ASSEGNATO 4
Migrazione dall'applicativo sicraweb a sicraEVO esclusivamente per le attività di protocollazione e di gestione atti amministrativi	9	100,00	100	100,00
TOTALI	9	100,00		100,00

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 2024 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 7 giorni e tempo medio ponderato di pagamento 25 giorni. **L'obiettivo del "Rispetto dei tempi di pagamento", per l'Anno 2024, 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 2024

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

N. totale dipendenti valutati 36

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	6	-	-	-
Area AFFARI GENERALI	9	2	-	-
Area SERVIZI SOCIALI ISTRUZIONE E BIBLIOTECA	6	1	-	-
Area TECNICA E AMBIENTE	3	-	1	-
Area POLIZA LOCALE SUAP E TURISMO	4	2	2	-
TOTALE	28	5	3	0

Tabella riepilogativa del punteggio ottenuto dai dipendenti suddivisi per Area/Qualifica (ex categoria) – anno 2024

Area/Qualifica	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
Operatori Esperti (ex Cat. B)	7	-	-	-
Istruttori (ex Cat. C)	16	1	3	-
Funzionari (ex Cat. D)	2	2	-	-
Funzionari titolari di E.Q.	3	2	-	-
Totale	28	5	3	0

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 6/03/2025.

4. CONTROLLI INTERNI

Il Regolamento comunale dei controlli interni, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 5 dell'11/03/2013, nel disciplinare i controlli previsti dalla normativa vigente, disciplina il Controllo successivo di regolarità amministrativa, nel 2024 si è provveduto a controllare un campione rappresentativo pari al 10% del totale annuale, delle determinazioni adottate dai responsabili di Area, preliminarmente individuate mediante sorteggio informativo randomizzato. I criteri che hanno guidato i controlli sono stati: l'impostazione, la struttura, i riferimenti normativi e la correttezza contenutistica. Dai controlli effettuati, in via generale, sono emerse per lo più delle inesattezze di carattere meramente formale.

5. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con delibera di Giunta n. 7 del 26.01.2024 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2024-2026, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione, poi aggiornato e confluito nella sezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO 2024/2026, approvato con delibera di Giunta n. 37 in data 15/03/2024.

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto n. 2 del 18/01/2022 e n. 14 del 17/07/2024.

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, di seguito si elencano alcune misure adottate.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2024 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione richieste dall'ANAC in base a specifiche deliberazioni adottate annualmente dall'Autorità.

Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n.97/2016.

6. CONCLUSIONI

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	14/12/2023	14/12/2023 e 6/06/2024	06/06/2024	https://www.comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/performance/sistema-misurazione-valutazione-della-performance
Piano della performance	15/03/2024	15/03/2024	15/03/2024	https://www.comune.pandino.cr.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance
Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	15/03/2024	15/03/2024	15/03/2024	https://www.comune.pandino.cr.it/sites/default/files/piao_2024_2026_da_publicare.pdf

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 Decreto n. 19 del 23/03/2023 (valido fino alla fine del mandato 31/05/2024) e nuovo Decreto 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 20/03/2025

Il Segretario comunale

F.to Dott. Enrico Antonio Cameriere