

Comune di Casalvolone

Provincia di Novara



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

Con il presente documento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150, di attuazione della Legge 04/03/2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2025 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'Ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del citato D.Lgs. n. 150/2009;
- l'Amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il sistema di misurazione dell'Ente;
- l'Organo di Valutazione controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi D.L. n. 174/2012, n. 179/2012 e per ultimo il D.Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. n. 97/2016.

La programmazione economico-finanziaria 2025/2027, che ha dato avvio al ciclo della Performance 2025, è articolato nei seguenti documenti:

- 1) Il DUPS 2025/2027 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 04/07/2024;
- 2) il Bilancio di Previsione 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 36 del 30/12/2024;

- 3) il PIAO 2025/2027, strutturato secondo le indicazioni gli obiettivi inseriti nel Bilancio di Previsione 2025 e del documento unico di programmazione, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 10/04/2025.

In quest'ultima fase, successiva al 31 dicembre, si è completato il monitoraggio degli obiettivi valutando la performance organizzativa e individuale di cui viene dato conto con la presente relazione. Attraverso questo documento redatto dal sottoscritto Segretario Comunale e trasmesso al Nucleo di Valutazione per la sua validazione (nominato con Decreto del Sindaco n. 11 del 25.03.2025) vengono rendicontati i risultati conseguiti e valutate le performance da cui discende il riconoscimento economico ai Responsabili.

Gli obiettivi di performance dei Responsabili di Settore sono stati programmati tenendo conto degli obiettivi di valore pubblico stabiliti dall'Amministrazione nel DUPS, in coerenza con le linee di mandato, della struttura organizzativa dell'Ente delineata nel PIAO, nei criteri di valutazione di valutazione della performance, approvati con il relativo Piano performance.

Ad ognuno dei Responsabili di Settore sono state assegnate le risorse economiche necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione attraverso il PIAO 2025/2027, approvato con D.G.C n. 29 del 10/01/2025.

Al termine dell'esercizio finanziario, i Responsabili di Settore, incaricati di EQ, hanno rendicontato l'attività dei propri servizi con riferimento agli obiettivi di mantenimento dell'attività strutturale.

Il Nucleo di Valutazione, come si evince dalla nota prot. n. 1536 del 14.04.2026, ha proceduto alla valutazione della performance dei Responsabili di Settore sulla scorta dei report 2025 resi da ciascun Responsabile di Settore.

Per l'anno 2025, al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente corrispondenti alle finalità previste.

Il Nucleo ha infatti valutato la percentuale di conseguimento dei rispettivi obiettivi da parte dei Responsabili sulla base delle schede predisposte in coerenza con il sistema di valutazione della performance attualmente vigente e ha provveduto a visionare le valutazioni del personale non incaricato di E.Q. ed espresse dai Responsabili di Settore a cui è assegnato.

DATI DI SINTESI

RESPONSABILI DI AREA - EQ

Numero di valutazioni espresse	Valore medio
2	96,60/100

DIPENDENTI NON INCARICATI DI EQ

Numero di valutazioni espresse	Valore medio
2	98,417/100

1. Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

INDICATORI	VALORE ANNO 2024	VALORE ANNO 2025
Età media del personale (anni)	36,16	25,5
Età media dei Responsabili titolati di EQ (anni)	63	62,5
n. di dipendenti in possesso di laurea	2	2
n. di Responsabili titolari di EQ in possesso di laurea	1	1
Turnover del personale	1	0
n. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	0	0
n. di personal computer/n. dipendenti	6/2	6/2
n. di postazioni dotate di accesso a Internet/n. postazioni	2/2	2/2
n. E-mail certificata	1	1
n. dipendenti dotati di firma digitale/n. totale aventi diritto	2/2	2/2
n. abitanti/n. dipendenti	880/2	886/2

2. Analisi del benessere organizzativo

INDICATORI	VALORE ANNO 2024	VALORE ANNO 2025
Tasso di dimissioni premature	0	0
Tasso di richieste trasferimento	0	0
Tasso di infortuni	0	0
Stipendio medio percepito dai dipendenti (calcolato su 36 ore)	30.765,06	27.379,17
n. assunzioni a tempo indeterminato	1	0
n. assunzioni art. 36, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001	0	0
n. di procedimenti disciplinari attivati	0	0
n. procedimenti disciplinari conclusi	0	0

3. Analisi di genere

INDICATORI	VALORE ANNO 2024	VALORE ANNO 2025
n. di EQ donne	1	1
n. di donne rispetto al totale del personale	2/2	2/2
n. di personale donna assunto a tempo indeterminato	2/2	2/2
Età media del personale femminile (distinto per personale responsabile di EQ e non)	NESSUN EQ 24,5	NESSUN EQ 25,5
n. di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	2/2	2/2

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il Fondo delle risorse decentrate è stato costituito con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 82 del 18/08/2025 nell'ammontare complessivo di € 12.336,47.

- Ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale: € 10.689,42
- Data di sottoscrizione del CCDI – accordo economico 2025: 11/10/2025

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

In linea con quanto programmato nella sottosezione 2.3 del PIAO 2025-2027 e con le risultanze della Relazione annuale redatta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), l'azione dell'Ente nel corso dell'esercizio 2025 si è articolata secondo le seguenti direttrici:

- Sono state pienamente attuate le misure generali previste dal Piano, con particolare riferimento all'acquisizione delle dichiarazioni di assenza di conflitto di interessi per i Responsabili di Area e per i componenti delle commissioni di gara e concorso. Non sono stati rilevati eventi corruttivi né l'attivazione di procedimenti disciplinari o penali per fatti reato contro la Pubblica Amministrazione.
- Il monitoraggio della sezione "Amministrazione Trasparente" ha confermato la regolarità e la tempestività dei flussi informativi, in conformità al D.Lgs. n. 33/2013. In particolare, è stata garantita la pubblicazione integrale degli atti relativi ai procedimenti finanziati dal PNRR, assicurando la massima tracciabilità delle risorse.
- Come previsto negli obiettivi di miglioramento, le misure anticorruzione sono state integrate stabilmente nei criteri di valutazione dei Responsabili di Area. Il rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi è stato assunto quale indicatore di efficienza e deterrenza contro i rischi di cattiva amministrazione.
- È stato dato impulso all'aggiornamento professionale del personale in materia di etica pubblica e integrità, attivando i corsi ASMEL in materia di anticorruzione e trasparenza, sia base che specialistici, seguiti dai dipendenti a tempo determinato dell'Ente, nella prospettiva di favorire la diffusione di una cultura organizzativa orientata al risultato e alla legalità

L'esito complessivo del monitoraggio 2025 attesta un elevato grado di conformità del Comune di Casalvolone agli standard di prevenzione definiti dall'ANAC, consolidando un contesto amministrativo sfavorevole al manifestarsi di fenomeni di irregolarità.

CONTROLLI INTERNI

Ai sensi degli artt. 147 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) e in conformità al Regolamento sui controlli interni, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 18 del 22/05/2025, il Comune di Casalvolone ha regolarmente attuato il sistema di controllo successivo di regolarità amministrativa per l'anno 2025.

L'attività di verifica è stata espletata sotto la direzione del Segretario Comunale, applicando i principi generali di revisione aziendale. L'impianto metodologico si è basato sui criteri stabiliti dal regolamento citato e sugli standard individuati in specifica *check-list* approvato con atto organizzativo prot. n. 2939 del 07/07/2025.

Il campionamento degli atti è stato effettuato in seduta pubblica mediante estrazione casuale informatizzata, adottando i seguenti criteri per la mitigazione del rischio:

- a) selezione del 3% delle determinazioni adottate da ciascuna Area, garantendo comunque l'estrazione di un numero minimo non inferiore a 3 atti.
- b) estensione della verifica alla totalità (100%) delle determinazioni inerenti ai procedimenti finanziati dal PNRR.

Nel corso dei due semestri dell'esercizio finanziario 2025, sono state complessivamente estratte e sottoposte a controllo n. 18 determinazioni. L'esito delle verifiche ha restituito il seguente quadro riepilogativo:

- Atti Regolari: n. 3 provvedimenti (di cui 1 nel I semestre e 2 nel II semestre).
- Atti Regolari con Rilievi: n. 14 provvedimenti (di cui 8 nel I semestre e 6 nel II semestre).
- Atti Non Regolari: n. 1 provvedimento (rilevato nel II semestre).

A conclusione delle operazioni, le risultanze del controllo e le *check-list* di dettaglio sono state trasmesse a ciascun Responsabile di Area. Contestualmente, nei casi in cui sono state riscontrate irregolarità o imperfezioni, sono state fornite le direttive necessarie per ripristinare la regolarità amministrativa.

Si evidenzia che tale tipologia di controllo si inserisce organicamente tra le misure di amministrazione attiva finalizzate al costante miglioramento della qualità degli atti, operando in sinergia con gli obiettivi di prevenzione individuati nel Piano Nazionale Anticorruzione e nel PIAO 2025-2027. Infine, come previsto dalla normativa vigente, gli esiti dei controlli interni costituiscono un elemento conoscitivo fondamentale e sono stati trasmessi agli organi preposti come documenti utili per l'espressione della valutazione della performance dei dipendenti.

CONCLUSIONI

A conclusione dell'esercizio 2025, si attesta che il Comune di Casalvolone ha garantito la continuità nell'erogazione dei servizi istituzionali e il conseguimento degli obiettivi programmatici, pur operando con una dotazione organica limitata a due unità di personale a tempo pieno. Tale assetto è stato funzionalmente integrato mediante il ricorso a prestazioni lavorative aggiuntive, attivate ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311. Questa misura di flessibilità ha assicurato la necessaria tenuta amministrativa dell'Ente.

Sotto il profilo metodologico, l'annualità in esame è stata caratterizzata dall'adozione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 22/05/2025. Il nuovo impianto regolamentare ha introdotto parametri di valutazione più analitici, volti a misurare non soltanto il raggiungimento degli obiettivi operativi, ma anche le competenze e i comportamenti organizzativi del personale.

Infine, le verifiche condotte in sede di controllo interno di regolarità amministrativa (ex art. 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000) e il monitoraggio degli adempimenti previsti dalla normativa anticorruzione confermano la liceità, la correttezza e la trasparenza dell'azione amministrativa.

Alla luce degli elementi istruttori richiamati e dell'applicazione del vigente SMVP, si valuta positivamente la performance organizzativa dell'Ente per l'anno 2025, rilevando un impiego razionale ed efficiente delle risorse umane e strumentali disponibili.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Giuliana Balbo