



***COMUNE TRIBIANO***  
***(Città Metropolitana di Milano)***

***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE***  
***RELATIVA ALL'ESERCIZIO 2024***

## **INDICE**

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE
2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE
- 3.- IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
3. FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ
4. IL PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2024 DEL COMUNE DI TRIBIANO
5. ASSETTO ORGANIZZATIVO
6. VERIFICA DEL GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI
7. I RISULTATI RAGGIUNTI
8. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI
  - 8.1- Il contesto esterno di riferimento
  - 8.2- I risultati raggiunti
9. RELAZIONE SULL'ANDAMENTO DELLE MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
10. CONCLUSIONI

## **1.- PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**

L'art. 10 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e smi, stabilisce che: “al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”, le amministrazioni pubbliche debbano redigere e pubblicare, sul sito istituzionale, ogni anno:

- a) “il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione”;
- b) la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, “che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato”.

Per gli enti locali, l'art. 10 del d.lgs. 150/2009 specifica che la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione.

Il comma 3-bis dell'art. 169 del d.lgs. 267/2000 (TUEL) e smi, invece dispone che il Piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della performance siano unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione. In caso di mancata adozione del Piano della performance, è vietato erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti “che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti”. Inoltre, l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Per quanto concerne il Sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Tribiano, questo è stato approvato con deliberazione della giunta comunale n. 59 del 31.10.2023.

La valutazione della performance organizzativa si riferisce al grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura attraverso il piano esecutivo di gestione ed in coerenza con il Documento Unico di Programmazione.

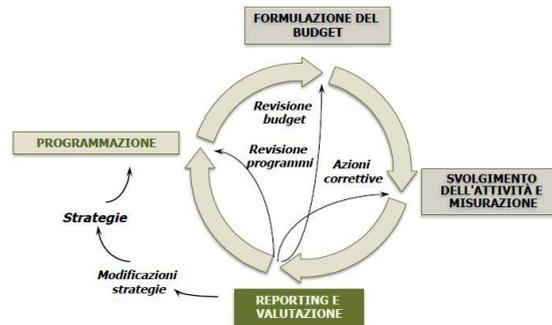
Sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi viene assegnata una quota della retribuzione di risultato ai Responsabili. Il Responsabile che realizzi solo parzialmente gli obiettivi riceverà una retribuzione di risultato proporzionata al valore di realizzazione, tenuto conto anche dei comportamenti professionali.

La mancata validazione ed approvazione, per qualsiasi motivo, della Relazione di cui al presente articolo, non consente alcun tipo di erogazione di premi. In ragione della realizzazione o meno degli obiettivi assegnati, il nucleo di valutazione valuta i responsabili d'area, mentre il sindaco, di concerto con la giunta, concorre alla valutazione del segretario comunale.

## **2.- CICLO PERFORMANCE E PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

## Il ciclo della performance:

l'ambito del controllo di gestione



Fonte: Anthony, Young 1992

Il sistema contabile degli Enti Locali, e in particolare l'art. 227 del D. Lgs 267/2000 prevede che *“La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio”*, tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste dall'ANAC per rendicontare il ciclo della Performance delle Pubbliche Amministrazioni.

Le Relazioni al piano risorse e obiettivi di ogni posizione organizzativa, ossia agli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile di servizio, costituiscono dunque il contenuto centrale della presente Relazione.

Le relazioni, depositate agli atti, consistono in sostanza nella descrizione dell'attività svolta da ciascuna Area in cui è strutturato l'Ente in relazione agli specifici obiettivi assegnati. Le schede utilizzate sono quelle in vigore presso l'Ente.

Successivamente il NdV provvederà alla Validazione della performance intesa come verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

La presente Relazione è strettamente connessa alla fase di valutazione. Come si può facilmente constatare, la valutazione rappresenta una fase essenziale del processo, e la realizzazione di un sistema di valutazione della gestione delle risorse umane riveste una importanza strategica per il Comune di Tribiano.

Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai Cittadini.

I principi a cui attenersi sono:

- il sistema di valutazione deve essere equo e trasparente per far sapere ai lavoratori sulla base di quali parametri saranno valutati e da chi;
- il sistema di valutazione deve mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; deve essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione e al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei

servizi e non alla sola erogazione di benefici economici;

- la valutazione deve significare osservazione del lavoro e delle sue trasformazioni, lettura della professionalità e delle competenze previste dall'Ente e una relazione con riferimento ai cambiamenti del modello organizzativo;

- la valutazione deve avere ad oggetto le prestazioni e i risultati, non le caratteristiche delle persone.

Una volta definiti gli obiettivi, si passa alla valutazione della performance. Essa è intesa come contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, individui) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Tale attività si colloca nel più ampio ambito del ciclo di gestione delle performance dopo la fase della pianificazione degli obiettivi e del monitoraggio e prima della rendicontazione agli organi di indirizzo e della comunicazione pubblica.

I metodi e i sistemi adottati per le misurazioni sono quanto mai necessari per il miglioramento dei servizi e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici.

Si ricorda che il NdV garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità. Altresì propone alla Giunta, o comunque all'organo esecutivo, la valutazione annuale dei Responsabili di settore e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato, qualora prevista. È inoltre responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione e promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni.

Si ricorda inoltre che la validazione positiva delle attività dell'amministrazione o dell'Ente è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti secondo quanto stabilito dall'art. 42, comma 3, lett. c) della L.R. n. 18/2016 e ss.mm.ii.

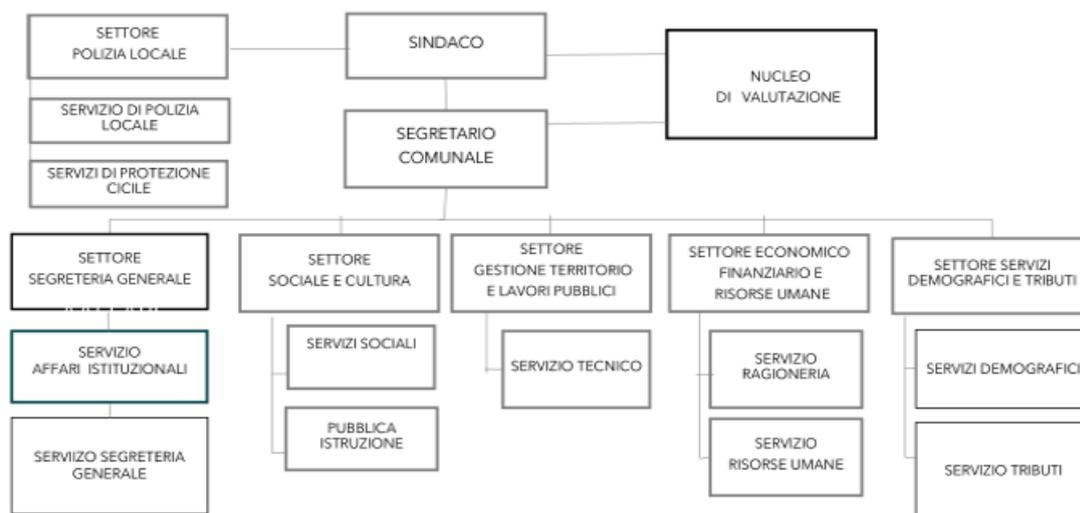
## **2.- LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE**

Il Comune di Tribiano esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di Legge, attraverso la partecipazione a Consorzi, Società secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

Complessivamente alla data del 01.1.2024, la dotazione organica del Comune di Tribiano è di n. 15 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 5 elevate qualificazioni (E.Q.) incaricati come responsabili di Settore oltre al Segretario Comunale.

La struttura organizzativa comunale è articolata in n. 5 settori, a loro volta suddivisi in uffici e servizi. Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come aggiornato con deliberazione Giunta Comunale n. 24 del 11 aprile 2024:



Il personale è così incardinato nelle aree:

AREA APPARTENENZA	DI	DONNE	UOMINI	TOTALE
FUNZIONARI E.Q.	ED	1	4	5
ISTRUTTORI		3	3	6
OPERATORI ESPERTI		2	2	4
OPERATORI				
<b>Totale</b>		<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>

### 3.- FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

Il ciclo delle Performance si compone delle seguenti fasi:

**Fase A) - Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori:**

ATTO	COMPETENZA	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Approvazione del Piano esecutivo di gestione	Giunta comunale	Entro 30 gg. dall'approvazione del Bilancio	Responsabile Area Risorse Finanziarie
Approvazione del Piano della Performance all. Piao	Giunta comunale	Entro 30 gg. Dall'approvazione del Bilancio	Segretario comunale

**Fase B) – Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:**

ATTO	COMPETENZA	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Approvazione del Bilancio di previsione	Consiglio comunale	Entro i termini stabiliti	Responsabile Risorse Finanziarie
Approvazione del P.I.A.O	Giunta comunale	Entro 30 gg. da approv. Bilancio	Segretario comunale

**Fase C) – Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:**

ATTO	COMPETENZA	TEMPISTICA	RESPONSABILITA'
Verifica degli equilibri di Bilancio e stato di attuazione dei programmi	Consiglio comunale	Entro il 31 luglio	Responsabile Risorse Finanziarie
Modifica Piano esecutivo di Gestione e Piano delle Performance	Giunta comunale	Entro 30 gg. dalla verifica degli equilibri	Responsabile Risorse Finanziarie- Segretario comunale

**Fase D) – Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:**

ATTO	COMPETENZA	TEMPISTICA	RESPONSABILITA'
Redazione delle relazioni da parte dei Responsabili di Area in ordine all'attività svolta dal settore di appartenenza e agli obiettivi assegnati	E.Q. con il coordinamento del Segretario comunale	Entro il 20 marzo	Responsabili di Settore EQ con il coordinamento del Segretario comunale
Predisposizione della Proposta di Relazione	Segretario comunale	Entro 15 aprile	Segretario comunale
Approvazione della Relazione sulle Performance	Giunta comunale	Entro il 20 aprile	Segretario comunale
Validazione del ciclo delle Performance	O.I.V.	Entro il 30 aprile	NdV

**Fase E) – utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito:**

ATTO	COMPETENZA	TEMPISTICA	RESPONSABILITA'
Determinazione di liquidazione dei premi	Ufficio	Entro 30 gg. Dalla validazione del Ciclo delle Performance	Responsabile del Servizio Finanziario

**4.- IL PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2024 DEL COMUNE DI TRIBIANO**

Il Piano della Performance Il Piano della Performance 2024 è stato approvato dall'esecutivo, all'interno della sezione performance del PIAO 2024-2026, in data 11.04.2024 con la deliberazione di giunta comunale n. 24, nell'ambito della cornice definita dal DUP 2024-2026 approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 68 del 20 luglio 2023 e Delibera Consiliare n. 35 del 14.12.2023 per la nota di aggiornamento), dal bilancio di previsione 2024 - 2026 approvato con delibera consiliare n. 36 del 14.12.2023 e successive variazioni).

Il Piano distribuisce in modo omogeneo gli obiettivi tra i responsabili di settore.

Non sono previsti obiettivi individuali, assegnati ai soli responsabili di settore, pertanto, alla realizzazione degli stessi concorre l'intera struttura organizzativa così definendo la performance organizzativa dell'ente. Attraverso il monitoraggio e la verifica conclusiva del grado di realizzazione degli obiettivi è stato, ed è, possibile:

1. governare e orientare la gestione;
2. valutare la performance dei responsabili e del segretario in ragione della realizzazione o meno dei suddetti obiettivi;
3. valutare la performance organizzativa.

Inoltre, attraverso l'attuazione di dodici dei cinquantasei parametri previsti, è stata garantita l'attuazione delle misure di "trasparenza dell'azione amministrativa" previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2024-2026 all'interno della sezione Corruzione del PIAO 2024-2026.

#### **5.- ASSETTO ORGANIZZATIVO**

Il Piano della performance ha assegnato gli obiettivi della gestione 2024 ai responsabili delle diverse aree nelle quali è articolata la struttura organizzativa del comune di Tribiano. Tali obiettivi vengono attuati utilizzando le dotazioni assegnate ai medesimi responsabili con il PEG – parte finanziaria. Concorrono al raggiungimento degli obiettivi le risorse umane assegnate alle aree, per un totale di n. 7 dipendenti, inclusi i responsabili di area, al 31 dicembre 2024 e come rappresentate nell'organigramma indicato.

#### **6.- VERIFICA DEL GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

La rilevazione effettuata al termine dell'esercizio 2024, dimostra che le ripartizioni organizzative hanno realizzato il 97,43% degli obiettivi assegnati.

Gli esiti della rilevazione sono riportati nelle schede depositate agli atti per la consultazione degli interessati. Il verbale del NdV n. 3 del 9 aprile 2025 è depositato agli atti.

#### **7.- I RISULTATI RAGGIUNTI**

L'illustrazione dei risultati raggiunti in termini di programmi complessivi e dei risultati raggiunti in termini di obiettivi individuali assegnati sono contenuti nelle Relazioni dei Responsabili di Servizio, allegate alla presente relazione.

Gli esiti della rilevazione sono riportati nelle schede allegate. I predetti risultati, integrati con la scheda di valutazione dei comportamenti professionali tenuti dai responsabili (performance individuale), danno luogo alla liquidazione delle retribuzioni di risultato.

Il sottoscritto segretario comunale, in qualità di Nucleo di valutazione monocratico, ai fini della rilevazione degli obiettivi Controlli interni e Trasparenza e anticorruzione, certifica la realizzazione dei relativi parametri.

L'elaborazione della Relazione sulla performance effettuata dal segretario comunale in qualità di nucleo di valutazione è da considerarsi ad ogni effetto quale validazione della stessa, ai sensi dell'articolo 14, co. 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 e come stabilito dal citato Sistema di misurazione e valutazione della performance.

## **8.- SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

La descrizione del contesto esterno prende le mosse dalla constatazione della molteplicità di interventi normativi nazionali volti a contrastare il fenomeno della crisi economica che investe il Paese e la realtà economica di riferimento del Comune di Tribiano. Gli interventi, non sempre coerenti, hanno portato vincoli e nuovi adempimenti cui l'Amministrazione ha fatto fronte garantendo il corretto funzionamento dei servizi.

## **9.- RELAZIONE SULL'ANDAMENTO DELLE MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.**

Per quanto riguarda l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno dell'ente si rappresenta quanto segue:

- ✓ ***Iniziative assunte nel corso del 2024 in merito alla prevenzione dei fenomeni corruttivi in relazione ai seguenti obiettivi generali:***
  - ridurre le opportunità che si manifestino in casi di corruzione attraverso corsi di formazione generale e specifica sui temi dell'anticorruzione e trasparenza;
  - aumentare la capacità di scoprire eventuali casi di corruzione mediante le comunicazioni del whistleblowing;
  - creare un contesto organizzativo sfavorevole alla corruzione mediante la corretta applicazione delle misure anticorruzione del piano di prevenzione della corruzione.
  
- ✓ ***Livello di conseguimento degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione***
  - Il Responsabile della corruzione ha diffuso ampiamente gli obblighi delle norme comportamentali e di trasparenza, il livello di applicazione delle misure adottate è ottimo.
  
- ✓ ***Livello percentuale delle misure preventive indicate nei PTCPT applicate e verificate.***
  - L'Amministrazione comunale con deliberazione di giunta comunale n. 24 del 11 aprile 2024 ha approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) - sez. Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza 2024-2026.
  
- ✓ ***Descrizione delle modalità attraverso le quali è stata verificata l'efficacia delle misure preventive e la periodicità del monitoraggio delle stesse***
  - La correttezza, completezza ed aggiornamento dell'informazione oggetto di pubblicazione è affidata a ciascun Responsabile del settore e dal Segretario Comunale.
  
- ✓ ***Livello percentuale del personale che è stato oggetto di rotazione. Nel caso in cui non fosse stata applicata la misura della rotazione, descrivere le misure alternative eventualmente adottate.***
  - L'Ente, in considerazione della sua dimensione, non è in grado di garantire la rotazione del personale in quanto lo spostamento dei dipendenti comporterebbe la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività.

✓ ***Istanze di accesso civico***

- N. 0 istanze di accesso civico pervenute, evasa nei termini previsti.

✓ ***Segnalazioni di illecito ricevute***

- Non sono pervenute segnalazioni di illecito.

✓ ***Livello percentuale degli obblighi di pubblicazione previsto dalla normativa vigente in materia di “Amministrazione trasparente” dei quali sono state rispettate le periodicità.***

L'Ente ha attestato il rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

## **10.- CONCLUSIONI**

La concreta applicazione del sistema di valutazione e gli effetti positivi sull'efficienza e sull'efficacia dell'azione amministrativa dipendono dalle quotidiane scelte gestionali e dai micro comportamenti organizzativi e individuali.

Il processo di gestione del ciclo della prestazione necessita di un accompagnamento costante di interventi formativi e di comunicazione - interna ed esterna - finalizzati a migliorare la conoscenza degli strumenti per il miglioramento delle attività.

La presente relazione rappresenta il documento finale del ciclo della Prestazione, necessaria al fine di accedere agli strumenti premiali del merito individuale, costituendone un presupposto indefettibile, assieme alla sua validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

In questo periodo di vigenza del ciclo della Prestazione si sono registrati positivi progressi, ma ci sono ancora margini di miglioramento che devono essere supportati da tutti i soggetti in grado di poter incidere efficacemente sui procedimenti e sui processi.

Dall'esperienza quotidiana ed anche dai continui colloqui con i responsabili di area si registrano elevati margini di comprensione del sistema valutativo e la tendenza ad orientare le singole valutazioni verso un sistema meritocratico. Occorre, però mantenere sempre un alto livello di attenzione sul tema per evitare assuefazioni e perdite di interesse.

L'auspicio sempre e per il futuro è di un ulteriore slancio verso la realizzazione di obiettivi sempre più sfidanti e crescenti non solo nell'interesse dell'ente, ma soprattutto nell'interesse della comunità verso cui tende il nostro operato.

### **Allegati Tecnici**

Rendicontazione degli obiettivi specifici di cui al PIAO 2024-2026.

Tribiano, 16.04.2025

IL SEGRETARIO COMUNALE

Avv. Davide Costa