

**Comune di
BRESSANA BOTTARONE
(Provincia di Pavia)**

**PIANO DELLA PERFORMANCE
PER L'ANNO 2025**

RELAZIONE CONCLUSIVA

PREMESSA

Nelle amministrazioni pubbliche il concetto di performance è stato introdotto per la prima volta dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che ha disciplinato il c.d. ciclo di gestione della performance. Secondo i “principi generali” del Decreto, *“la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative”*.

In tale ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione, la Pubblica Amministrazione è chiamata ad adottare gli strumenti che consentono di tradurre la missione e la strategia gestionale ed operativa dell'organizzazione in un insieme coerente di risultati di performance, facilitandone la misurabilità e la valutazione.

Le diverse fasi in cui si articola il ciclo della performance consistono nella definizione e nell'assegnazione degli obiettivi, nel collegamento tra questi e le risorse, nel monitoraggio costante e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi, nella misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'utilizzo dei sistemi premianti.

Il ciclo si conclude con la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

1. IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE: ATTI DI PROGRAMMAZIONE

Il ciclo della performance è unificato col ciclo della programmazione finanziaria. In particolare nel Documento Unico di Programmazione, vengono fissati, nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali è articolato il bilancio, gli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente, a loro volta distinti in obiettivi operativi. Il Piano Esecutivo di Gestione, o analogo strumento semplificato di pianificazione gestionale, nel quale è unificato organicamente il piano della performance, come previsto dall'art. 169 del d.lgs. 267/2000, definisce, nell'ambito degli obiettivi operativi previsti dal DUP e con la partecipazione dei relativi funzionari, gli specifici obiettivi gestionali affidati a ciascuna articolazione organizzativa dell'Ente, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella relazione annuale sulla performance.

Gli strumenti di programmazione generale approvati dall'Ente, da cui prende avvio il ciclo di gestione della performance 2025-2027, sono i seguenti:

- DUP 2025-2027 e bilancio di previsione finanziario 2025-27, approvati con deliberazioni di CC nn. 40 del 20/12/2024 e 41 del 20/12/2024;
- Piano esecutivo di gestione (PEG) 2025-2027 e Piano performance 2025, approvati con D.G.C. n.39 del 24/04/2025 e n. 81 del 04/09/2025, con cui sono stati assegnati gli obiettivi gestionali ai singoli Responsabili di servizio, sia gli obiettivi trasversali valevoli per tutte le strutture organizzative;
- Il Rendiconto della gestione 2025 approvato con deliberazione di Consiglio comunale n .7 del 21/04/2026;

Il Comune di Bressana Bottarone, in osservanza di quanto prescritto dall'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, si è dotato di un apposito strumento per la valutazione della performance organizzativa e individuale approvando, con atto deliberativo di GC n. 69 del 22/07/2023, il sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti. Il Nucleo di Valutazione è stato costituito con decreto sindacale n. 1 in data 15.01.2024 ed è composto dal Segretario Comunale, che lo presiede e da un professionista esterno.

Detto sistema contiene le regole che indirizzano i soggetti valutatori nell'attività di verifica e riscontro delle prestazioni e dei risultati ottenuti dai dipendenti, in funzione del conseguimento degli obiettivi fissati nel PEG.

Il percorso valutativo prevede l'intervento dei seguenti attori:

- ❖ il Responsabile di servizio provvede alla valutazione dei dipendenti assegnati alla struttura cui è preposto, sulla base dei parametri definiti nel predetto regolamento ed utilizzando le relative apposite schede di valutazione;
- ❖ il Nucleo di valutazione procede, a sua volta, alla valutazione dei funzionari, sempre sulla base dei parametri definiti nel predetto regolamento ed utilizzando le relative apposite schede di valutazione, acquisiti tutti relativi elementi che ne consentano l'apprezzamento.
- ❖ il Segretario Comunale redige la relazione sulla performance che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e indicatori programmati e alle risorse previste, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
- ❖ il Nucleo di Valutazione, a completamento del ciclo della performance procede, infine, alla validazione della relazione sulla performance, attraverso la verifica della comprensibilità, della conformità e dell'attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella relazione sulla performance. La validazione è, in particolare, l'atto che attribuisce efficacia alla relazione sulla performance e costituisce condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti di valorizzazione del merito e di incentivazione della produttività (titolo III d.lgs. 150/2009).

2. CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'Ente è stata definita, da ultimo, con deliberazione della Giunta Comunale numero 130 del 22/12/2022 e prevede n. 5 centri di responsabilità:

- I. SERVIZIO 1 (AMMINISTRAZIONE GENERALE E SERVIZI ALLA PERSONA) comprendente: Organi Istituzionali, Affari Generali, Servizi alla Persona, Servizi Scolastici, Cultura, Biblioteca, Sport, CED, Archivio, Protocollo, Demografici;
- II. SERVIZIO 2 (SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO, TRIBUTI, SEGRETERIA) comprendente: Bilancio, Programmazione, Controllo di gestione e gestione dei tributi, Segreteria, Notifiche, Pubblicazioni;
- III. SERVIZIO 3 (SERVIZIO AMBIENTE e TERRITORIO, SUAP) comprendente Lavori Pubblici – Manutenzioni – Patrimonio – Ambiente – Gestione R.S.U. – Igiene ambientale - Urbanistica – Edilizia Privata – C.U.C;
- IV. SERVIZIO 4 (POLIZIA MUNICIPALE E POLIZIA AMMINISTRATIVA) comprendente i servizi citati;
- V. SERVIZIO ORG (ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE);

Al vertice dei primi quattro servizi è posto un funzionario titolare di incarico di E.Q.. La dotazione organica effettiva dei dipendenti in servizio (compresi i funzionari) al 31.12.2025 è la seguente:

Dipendenti in servizio n. 16.

Si evidenzia che il personale attualmente in servizio è sottodimensionato rispetto alle dimensioni dell'Ente, difatti secondo i parametri ministeriali per gli Enti strutturalmente deficitari - fissati con decreto in data 18.11.2020, che stabilisce in 1/159 il numero dei dipendenti per i Comuni la cui popolazione è compresa fra 3.000 e 4.999 abitanti - questo Ente, che conta circa 3.485 abitanti dovrebbe disporre di un organico di **23** unità. Ciononostante il personale è riuscito a garantire i servizi a favore dei cittadini ad un buon livello quantitativo e qualitativo, come dimostrano le schede di descrizione delle attività effettuate, come depositate agli atti e la presente relazione.

Questo ente gestisce in forma associata, ai sensi dell'art. 30 del TUEL, la seguente funzione:

- Piano di Zona ambito distrettuale di Broni e Casteggio.

Ad ogni funzionario, per il raggiungimento di obiettivi e risultati programmati, sono state assegnate le risorse finanziarie ed umane, nonché i beni strumentali ed operativi, sulla base delle reali possibilità di bilancio ed in considerazione dei vincoli imposti dalla vigente legislazione.

3. VALUTAZIONE DEI RISULTATI

Analizzando il Piano performance contenente gli obiettivi strategici, nonché le schede dell'attività ordinaria e dei procedimenti, come depositate agli atti, redatte sulla base dei contenuti del DUP e del PEG e raffrontandole con le schede di valutazione compilate dai funzionari per i propri collaboratori

e dal Segretario Comunale per i funzionari stessi, è possibile desumere che sia la performance collettiva che quella individuale hanno dato risultati soddisfacenti.

Posto che il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dalla Giunta comunale prevede la verifica del raggiungimento degli obiettivi organizzativi; di quelli individuali nonché la valutazione dei comportamenti organizzativi, si riporta di seguito il prospetto riassuntivo dello stato di realizzazione degli obiettivi gestionali assegnati ai funzionari con deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 04/09/2025.

Obiettivi strategici Servizio 1:

obiettivo	% realizzata	peso obiettivo
Digitalizzazione servizi al cittadino	100	5
Gestione biblioteca	100	5
Servizio mensa	100	5
Rispetto delle prescrizioni in materia di anticorruzione e trasparenza, incluso aggiornamento sistematico del sito/ amministrazione trasparente	100	5
Formazione	100	5
media ponderata	100	

Obiettivi strategici Servizio 2:

obiettivo	% realizzata	peso obiettivo
Efficiente gestione del ciclo della programmazione e del ciclo del bilancio	100	5
Recupero evasione tributaria TARI	100	5
Lotta all'evasione IMU	100	5
Miglioramento efficienza risorse interne	100	5
Rafforzamento dei controlli interni	100	5
Rispetto delle prescrizioni in materia di anticorruzione e trasparenza, incluso aggiornamento sistematico del sito/ amministrazione trasparente	100	5
Formazione	100	5
media ponderata	100	

Si dà atto che è stata acquisita in data 24/04/2026 la relazione redatta dal Funzionario contabile attestante la completa realizzazione del progetto di recupero dell'evasione di tributi per l'erogazione dell'incentivo disciplinato dal Regolamento approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 115 del 10.11.2022.

Obiettivi strategici Servizio 3:

obiettivo	% realizzata	peso obiettivo
Manutenzione essenze e decoro urbano	100	5
Manutenzione edifici di competenza comunale	100	5
Rispetto delle prescrizioni in materia di anticorruzione e trasparenza, incluso aggiornamento sistematico del sito/ amministrazione trasparente	100	5
Formazione	100	5
media ponderata	100	

Obiettivi strategici Servizio 4:

obiettivo	% realizzata	peso obiettivo
Incremento della sicurezza stradale e della sicurezza percepita	100	5
Gestione procedimento sanzionatorio violazioni C.d.S.	100	5
Educazione stradale nelle scuole	100	5
Presidio del territorio	100	5
Rispetto delle prescrizioni in materia di anticorruzione e trasparenza, incluso aggiornamento sistematico del sito/ amministrazione trasparente	100	5
Formazione	100	5
media ponderata	100	

Si dà atto del rispetto per l'anno 2025 dei tempi di pagamento; l'indicatore di tempestività dei pagamenti annuale 2025 è pari a -8,15 e tutti i Servizi hanno concorso al raggiungimento dell'obiettivo.

Si allegano altresì le schede di valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili di servizio titolari di incarichi di EQ.

Bressana Bottarone, 27/08/2026

IL SEGRETARIO COMUNALE
Emanuela Marchesi


Signed with  NamiriaSign

EMANUELA MARCHESI