

Comune di Canonica d'Adda
Provincia di Bergamo



Relazione sulla *performance*
Anno 2024

1. PREMESSA

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), nel delineare la disciplina del ciclo della *performance*, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale entro il 30 giugno da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla *performance* che evidenzi a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse¹.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla *performance* può essere unificata al rendiconto della gestione.

In ottemperanza a queste disposizioni, si è provveduto ad elaborare il documento che segue, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2022, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazione n. 5/2012, tuttora valido.

Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematicità gestionali connesse alle varie aree di intervento.

L'albero della *performance* illustra poi a cascata gli elementi del processo di pianificazione che, muovendo dal mandato istituzionale, si disarticola nei singoli livelli fino ad arrivare alla descrizione degli obiettivi strategici/operativi e gestionali e delle relative risultanze rilevate.

Il documento è corredato da schede sinottiche in cui, in correlazione agli obiettivi, sono indicate le risorse finanziarie stanziare e impegnate, gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati e i valori raggiunti a consuntivo.

¹ **NOTA BENE:** Ai sensi dell'art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009: "5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e 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 di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica."

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

1. Documenti e provvedimenti amministrativi di riferimento

- Deliberazione di Consiglio n. 4 del 11/03/24 – “Approvazione del bilancio di previsione 2024/26”;
- Deliberazione di Consiglio n. 3 del 11/03/24 – “Esame ed approvazione del documento unico di programmazione (D.U.P.)”;
- Deliberazione di Consiglio n. 8 del 20/05/24 – “Approvazione del rendiconto della gestione 2023”;
- Deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 8 del 30/12/24 – “Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2024/26”;
- Deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 9 del 30/12/24 – “Atto di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa in materia di personale – CCDI 2024”;
- Determinazione n. 49 del 13/12/24 – “Costituzione del fondo delle risorse stabili decentrate per l’anno 2024”
- Deliberazione di Giunta n. 41 del 23/05/25 – “Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo di destinazione delle risorse decentrate”;
- Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 20/08/25.

Per quanto riguarda l’anno 2024, devono essere segnalate le seguenti circostanze di rilievo:

- il PIAO per il triennio 2024/26 è stato adottato in data 30/12/24;
- per quanto riguarda la sezione della performance, ai dipendenti dell’Ente non sono stati assegnati obiettivi di performance né individuali, né collettivi;
- di conseguenza, per l’anno 2024 non risultano essere state predisposte le schede di valutazione del personale.

2. Descrizione dei fattori esterni all’organizzazione intervenuti nel corso dell’anno e che hanno inciso sulla performance generale dell’ente con riferimento:

L’anno 2024 si è caratterizzato per l’elezione di una nuova amministrazione nel mese di giugno, successivamente dimessasi con conseguente insediamento di un commissario prefettizio. Le assunzioni del personale sono rimaste in sospeso e, per garantire la continuità dei servizi, si è fatto ampio ricorso a personale di altri Enti o a servizi di supporto esterni.

L’obiettivo principale resta, comunque, quello di rendere ai cittadini servizi sempre più trasparenti ed efficienti, nonostante la riduzione delle risorse.

Le funzioni dell'Organismo di Valutazione sono svolte dal Segretario comunale in funzione di NDV interno, nominato con decreto del sindaco n. 7 dell'11/07/25.

3. Andamento delle performance comportamentali suddivisi per categoria contrattuale e con particolare attenzione alle singole aree comportamentali previste dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, secondo le seguenti tabelle:

Per l'anno 2024 non risultano essere state predisposte le schede di valutazione del personale – v. sopra.

3. DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE

ORGANIZZAZIONE GENERALE DEI SERVIZI

1. Segreteria e protocollo
2. Ufficio messi
3. Cultura e sport
4. Biblioteca
5. Istruzione
6. Anagrafe e servizi demografici
7. Elettorale
8. Servizi sociali

PROGRAMMAZIONE ECONOMICA, GESTIONE FINANZIARIA E POLIZIA LOCALE

- 1. Ragioneria**
 - 1.1 Servizi finanziari
 - 1.2 Personale
 - 1.3 Informatica
 - 1.4 Tributi
 - 1.5 Sportello rifiuti
- 2. Polizia locale**
 - 2.1 Viabilità e sicurezza
 - 2.2 Commercio

GESTIONE DEL TERRITORIO E DELLE RELATIVE RISORSE

- 1. Urbanistica**

1.1 Urbanistica ed edilizia privata

1.2 Ecologia ed ambiente

1.3 Sportelli unici SUE SUAP

1.4 Sportello rifiuti

1.5 Servizi cimiteriali

2. Lavori pubblici

2.1 Lavori pubblici e manutenzioni

4. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale e collettiva

Determinazione quote fondo produttività - anno 2024

	Finanziati	Liquidati	Economie di bilancio (art. 71, d.l. 11/08)	Economie fondo 2024
Indennità di comparto	2.958,42	2.958,42	-	-
Indennità condizioni di lavoro	3.200,00	0,00	-	-
Indennità specifiche responsabilità	10.000,00	7.000,00	-	3.000,00
Indennità servizio esterno	1.200,00	0,00	-	-
Progressioni orizzontali	21.901,64	21.901,64	-	-
Indennità di funzione art. 56-sexies (presidio)	3.000,00	3.000,00	-	-
Welfare integrativo	5.000,00	5.000,00		
Art. 8 CCDI	1.500,00	0,00		1.500,00
	48.760,06	34.860,06		

Produttività collettiva	15.261,86	0,00	-	15.261,86
Produttività individuale	14.117,23	0,00	-	14.117,23
Maggiorazione del 30% (spettante a un dipendente)	1.144,64	0,00	-	1.144,64
	30.523,73	0,00		

Indennità di risultato	0,00
------------------------	------

EROGAZIONE DEI PREMI

Dipendenti

Mat. dipendenti	ind. Comparto	art. 70bis particolari condizioni lavoro					art. 84		VIGILI		totale indennità	art. 68			premio del 30%	progetti	lett.K + matrimoni
		attività disagiate	turno	rischio	reperibilità	maneggio valori	specifiche responsabilità comma 1	specifiche responsabilità comma 2	art. 100	art. 97		collettiva	individuale	totale			
7	563,40						4.000,00					0,00	0,00	0,00	-	-	
105	503,80						3.000,00					0,00	0,00	0,00	-	-	
121	274,80						1.500,00					0,00	0,00	0,00	-	-	
178	274,80						1.500,00					0,00	0,00	0,00	-	-	
168	563,40																
6	471,72																
171	183,20																
173	123,30																

Elevate qualificazioni

Area Organizzazione
generale servizi e
Programmazione
economica

Area Gestione
del Territorio e
PL *ad interim*

indennità di risultato

-

-

Votazioni pagelle

-

-

Fascia di valutazione

-

-

Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità	
	CCDI 2024
Personale non titolare di posizione apicale	
Importo totale destinato alla produttività individuale che si desume dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse	15.261,87 €
Importo totale destinato alla produttività collettiva che si desume dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse	15.261,86 €

		Grado di differenziazione dei premi
Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 76 e il 100% del massimo attribuito	-	
Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 51 e il 75% del massimo attribuito	-	
Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 25 e il 75% del massimo attribuito	-	

Personale titolare di posizione apicale		
		Grado di differenziazione dei premi
Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 76 e il 100% del massimo attribuito	-	
Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 51 e il 75% del massimo attribuito	-	
Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 25 e il 75% del massimo attribuito	-	

Per validazione.

NDV interno

Nicola Falbo – Segretario comunale

Documento sottoscritto digitalmente