

Comune di Canonica d'Adda
Provincia di Bergamo



Relazione sulla *performance*
Anno 2025

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 dell'anno di riferimento, 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

- Piano delle Performance per l'anno 2025, approvato con deliberazione del commissario straordinario con i poteri della Giunta comunale n. 23 del 28/02/25 di approvazione del PIAO e successivamente modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 06/08/25;
- Deliberazione di Consiglio (commissario straordinario) n. 6 del 28/01/25 – “Approvazione del bilancio di previsione 2025/27”;
- Deliberazione di Consiglio n. 11 del 29/04/26 – “Approvazione del rendiconto della gestione 2025”;
- Deliberazione di Consiglio n. 5 del 28/01/25 – “Esame ed approvazione del documento unico di programmazione (D.U.P.)”;
- la deliberazione di giunta n. 31 del 25/08/25, avente a oggetto: “Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa e la destinazione delle risorse decentrate disponibili per il personale dipendente - CCDI 2025”;
- la determinazione n. 235 del 05/11/25, con la quale si procedette alla costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2025;
- la deliberazione di giunta n. 65 del 17/12/25, avente a oggetto: “Autorizzazione al presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva della preintesa del 06/11/2025 e relativi prospetti - CCDI 2025”;
- il CCDI 2025 sottoscritto in data 18/12/25 tra le parti (RSU, OOSS e delegazione trattante di parte pubblica);
- relazione sul raggiungimento degli obiettivi predisposte dai responsabili di Area;
- Schede di valutazione del personale dipendente in posizione dirigenziale e non.

Le valutazioni sono state operate secondo quanto previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n. 104 del 28/12/2010, per la parte relativa al sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.

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 2025 si è caratterizzato per l'elezione di una nuova amministrazione nel mese di maggio, succeduta all'insediamento di un commissario prefettizio. Le

assunzioni del personale sono state avviate nella seconda metà dell'anno e, per garantire la continuità dei servizi, si è fatto 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:

Responsabili di Area

| Valore minimo | Valore massimo | Numero di valutazioni espresse | Valore medio |
|---------------|----------------|--------------------------------|--------------|
| 0 | 40 | 1 | 37 |

Categoria D/Area dei funzionari-EQ

| Valore minimo | Valore massimo | Numero di valutazioni espresse | Valore medio |
|---------------|----------------|--------------------------------|--------------|
| 0 | 100 | 1 | 100 |

Categoria C/Area degli istruttori

| Valore minimo | Valore massimo | Numero di valutazioni espresse | Valore medio |
|---------------|----------------|--------------------------------|--------------|
| 0 | 100 | 5 | 92 |

Categoria B/Area degli operatori esperti

| Valore minimo | Valore massimo | Numero di valutazioni espresse | Valore medio |
|---------------|----------------|--------------------------------|--------------|
| 0 | 100 | 1 | 80 |

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

PERFORMANCE ORGANIZATIVA E INDIVIDUALE:

Sono state erogate dietro scheda di valutazione del responsabile, il quale ha valutato:

- la professionalità/competenza;
- la qualità ed intensità della partecipazione individuale;
- l'adattamento operativo, flessibilità nella gestione del cambiamento;
- l'autonomia manifestata nello svolgimento della propria attività anche in mancanza di supervisione o guida;
- cooperazione e collaborazione all'interno dell'ufficio
- l'attitudine ad essere propositivi nella risoluzione di nuovi problemi;
- l'orientamento al servizio verso l'utenza interna ed esterna;

- la capacità di relazione, l'ascolto delle esigenze dell'utenza interna ed esterna.
- Attuazione degli obiettivi indicati nel piano della performance 2025.

4. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale e collettiva

Determinazione quote fondo produttività - anno 2025

| | Finanziati | Liquidati | Economie di bilancio (art. 71, d.l. 11/08) | Economie fondo |
|--|------------|-----------|---|-------------------|
| Indennità di comparto | 2.753,51 | 2.613,67 | - | 139,84 |
| Indennità condizioni di lavoro | 2.650,00 | 1.386,00 | - | 1.264,00 |
| Indennità specifiche responsabilità e di funzione | 13.000,00 | 10.000,00 | - | 3.000,00 |
| Indennità servizio esterno | 1.400,00 | 1.320,00 | - | 80,00 |
| Progressioni orizzontali | 24.620,59 | 24.046,37 | - | 574,22 |
| Nuove progressioni orizzontali | 2.350,00 | 2.350,00 | - | - |
| | 66.320,40 | 61.402,18 | | |

| | | | | |
|--|-----------|-----------|---|---|
| Produttività collettiva | 22.299,81 | 22.299,81 | - | - |
| Produttività individuale | 23.723,21 | 23.723,21 | - | - |
| Maggiorazione del 30% (spettante a un dipendente) | 1.423,39 | 1.423,39 | - | - |
| | 47.446,41 | 47.446,41 | | |

| | |
|------------------------|----------|
| Indennità di risultato | 6.450,00 |
|------------------------|----------|

EROGAZIONE DEI PREMI

Dipendenti

| Mat. | coeff. | perf. Collettiva | perf. Individuale | | progetti di miglioramento | premio 30% | sub-totale performance | maneggio | procedimento | servizio esterno | sub-totale altri istituti | totale generale |
|------|-----------|------------------|-------------------|-----------|---------------------------|------------|------------------------|-----------------|------------------|------------------|---------------------------|------------------|
| 6 | 1,2 | 4.839,02 | 5.147,89 | 9.986,91 | 2.100,00 | | 12.086,91 | | 0 | | | 12.086,91 |
| 39 | 1,3 | 5.242,27 | 5.576,88 | 10.819,15 | 4.900,00 | | 15.719,15 | 1.152,00 | 3.000,00 | | 4.152,00 | 19.871,15 |
| 7 | 1,4 | 5.645,52 | 6.005,88 | 11.651,40 | 3.500,00 | 1.423,29 | 16.574,69 | | 4.000,00 | | 4.000,00 | 20.574,69 |
| 105 | 1,3 | 5.242,27 | 5.576,88 | 10.819,15 | 3.500,00 | | 14.319,15 | 234 | 3.000,00 | 1.220,00 | 4.454,00 | 18.773,15 |
| 181 | 0,22 | 887,15 | 943,78 | 1.830,93 | | | 1.830,93 | | | | - | 1.830,93 |
| 182 | 0,11 | 443,58 | 471,89 | 915,47 | | | 915,47 | | | 100,00 | 100,00 | 1.015,47 |
| | 5,53 | | | | | | | | | | | |
| | 22.299,81 | 22.299,81 | 23.723,21 | 46.023,02 | 14.000,00 | 1.423,29 | 61.446,31 | 1.386,00 | 10.000,00 | 1.320,00 | 12.706,00 | 74.152,31 |

Elevate qualificazioni e retribuzione di risultato

| | | |
|------------------------|--|--|
| incarico: | mat. 191 Area Amm + incarico interim | Segretario comunale |
| indennità di risultato | 5.400,00 € | 1.050,00 € |
| Votazioni pagelle | 37/40 | Raggiungimento integrale degli obiettivi |
| Fascia di valutazione | 100% | 100% |

(inclusa
maggiorazione di €
2.250,00 per
incarico ad interim)

| | |
|---|-------------|
| Grado di differenziazione dell'utilizzo della premialità | |
| | CCDI 2025 |
| Personale non titolare di posizione apicale | |
| Importo totale destinato alla produttività individuale che si desume dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse | 22.299,81 € |
| Importo totale destinato alla produttività collettiva che si desume dall'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse | 22.299,81 € |

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
| | | Grado di differenziazione dei premi |
| Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 76 e il 100% del massimo attribuito | 7 | 100% |
| Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 51 e il 75% del massimo attribuito | 0 | |
| Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 25 e il 75% del massimo attribuito | 0 | |

| | | |
|--|---|-------------------------------------|
| 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 | 1 | 100% |
| Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 51 e il 75% del massimo attribuito | 0 | |
| Numero dipendenti con retribuzione di produttività compresa tra il 25 e il 75% del massimo attribuito | 0 | |

Per validazione.

NDV interno

Nicola Falbo – Segretario comunale

Documento sottoscritto digitalmente