Comune di Cantello

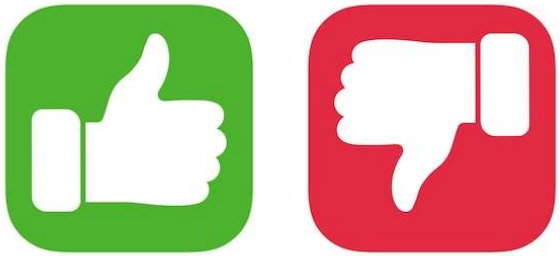
Provincia di Varese

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2025

(ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs 150/2009)





ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 38 DEL 05/05/2026
Alla presente relazione vengono allegati:
Schede sul personale al 31/12/2025 – OBIETTIVI E PERFORMANCE
PROT.4405/2026
Schede titolari di EQ anno 2025 – OBIETTIVI E PERFORMANCE PROT. 4401/2026
Scheda valutazione performance Segretario Comunale Prot. 4403/2026

1. PRINCIPI ISPIRATORI

La Relazione sulla performance prevista **dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 150 del 2009** costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che sintetizza le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco dell'anno 2022, nonché gli 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 (ora A.N.AC.) con delibera n. 5/2012, tuttora valido, nonché al processo del Ciclo di gestione della *performance* attuato dal Comune di Cantello ed alle ulteriori indicazioni emanate da A.N.AC.

La Relazione dà conto dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici e operativi previsti nel Documento Unico di Programmazione ed agli obiettivi esecutivi previsti.

La Relazione, nel rispetto del principio di coerenza e di integrazione tra il Ciclo di gestione della *performance* ed il Ciclo di gestione economico finanziario contenuto nella nuova contabilità armonizzata, è redatta in forma sintetica al fine di consentire una più immediata comprensione da parte dei cittadini, come richiesto dall'art. 14 del già citato d.lgs. 150/2009 modificato dal d.lgs. n. 74/2017, e con rinvii ai documenti che contengono le informazioni di maggior dettaglio.

PIAO

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il **PIAO** è di durata triennale, con aggiornamento annuale, ed è chiamato a definire più profili nel rispetto delle vigenti discipline di settore. In proposito, sono richiamate le discipline di cui al Decreto Legislativo n. 150/2009, che ha introdotto il sistema di misurazione e valutazione della performance, nonché alla Legge n. 190/2012, che ha dettato norme in materia di prevenzione della corruzione e dell'illegalità nella Pubblica Amministrazione.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Il PIAO è composto dagli atti di programmazione di seguito elencati:

- SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

- SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE
  - 2.1 Sottosezione di programmazione Valore pubblico;

- 2.2 Sottosezione di programmazione Performance e Azioni Positive;
- 2.3 Sottosezione di programmazione Rischi corruttivi e trasparenza.

➢ SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO
- 3.1 Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa;
- 3.2 Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile;
- 3.3 Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e Formazione del personale.

➢ SEZIONE 4. MONITORAGGIO

DATO ATTO INOLTRE CHE:

- con deliberazione di Consiglio comunale n.11 del 30/01/2024 è stato approvato il piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. triennio 2024/2026.

- con deliberazione di Consiglio comunale n.8 del 09/04/2013 con la quale veniva approvato il regolamento del sistema dei controlli interni;

- con decreto del Sindaco n. 3 in data 16/01/2024 è stato nominato il Dott. Valerio Daniele quale Organismo Indipendente di Valutazione per il periodo 2024-2026;

- con deliberazione di Consiglio comunale n.108/2010 e successive modifiche veniva approvato il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, dotazione organica e norme di accesso;

- con deliberazione di Giunta Comunale n.84/2024 veniva approvato il Sistema di misurazione e valutazione delle Performance Individuale;

- con deliberazione di Giunta Comunale n.26/2025 veniva approvato il Regolamento Comunale sugli Incarichi di Elevata Qualificazione;

CONSIDERATO INOLTRE CHE l'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021, ha introdotto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), nel quale piano viene incluso il Piano della Performance;

Con deliberazione n.36 del 25/03/2025, la Giunta Comunale ha approvato il PIAO 2025-2027 del Comune di Cantello, nel cui contesto è altresì contemplata la sottosezione di "Programmazione Performance" (Sezione Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione), con riferimento al Piano della Performance 2025 approvato con la succitata deliberazione della Giunta comunale;

2. DAL PIANO DELLA PERFORMANCE ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

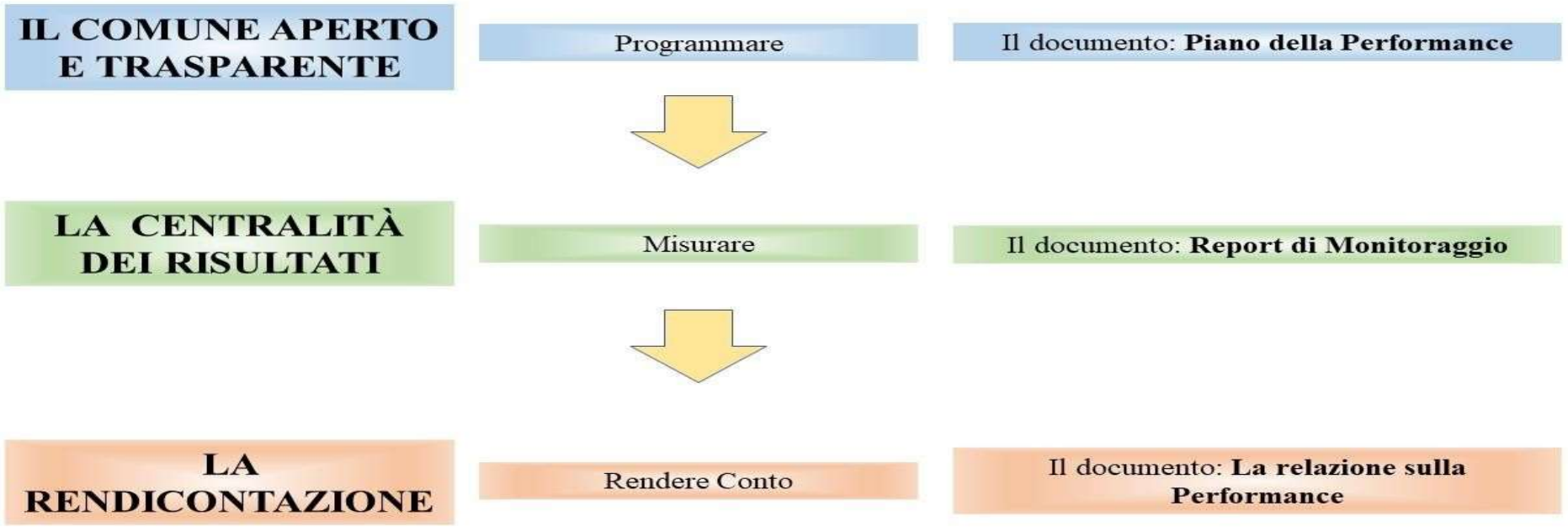
Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ha guidato l'Ente verso la modernizzazione, ed ha focalizzato l'attenzione al cittadino e ai suoi bisogni, quali punti centrali dell'azione amministrativa. Con l'introduzione del Ciclo della gestione della performance viene sottolineata l'importanza dell'attenzione agli obiettivi ed ai risultati, oltre che alla trasparenza delle azioni, per rendere il Comune sempre più aperto verso l'esterno ed accessibile a tutti.

La Performance del Comune è il risultato delle azioni messe in campo nell'anno di rifermento per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nei documenti di programmazione. Attraverso il monitoraggio costante e la misurazione dei risultati, l'amministrazione si confronta e migliora.

Il Comune, aperto e trasparente sia all'interno sia verso l'esterno, comunica i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmatici ai fini della leggibilità ed integrità delle sue azioni, nonchè per coniugare equamente la valutazione delle prestazioni del personale al merito.

Nelle pagine successive si riportano: la rappresentazione schematica del percorso che porta l'Ente dalla fase di "Programmazione" a quella della "Misurazione" ed a quella della "Rendicontazione", il riepilogo dei documenti relativi al Ciclo della Performance ed infine l'elenco dettagliato degli atti relativi al ciclo di gestione della performance per l'anno 2025 del Comune di Cantello.

SCHEMA DAL PIANO DELLA PERFORMANCE ALLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE



I DOCUMENTI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE	
DUP – NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DUP	Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative. Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione. **SCADENZE**: • 31 luglio di ciascun anno la Giunta lo presenta al Consiglio (gli enti in sperimentazione, sostituisce la relazione previsionale e programmatica); • 15 novembre di ogni anno l'eventuale nota di aggiornamento. Il DUP si compone di **due sezioni**: • Sezione Strategica (SeS) sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato e individua gli indirizzi strategici dell'ente (orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo). La **SeS** individua: • le principali scelte che caratterizzano il programma;

	• le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare; • gli indirizzi generali di programmazione; • gli strumenti per rendicontare il proprio operato in maniera sistemica e trasparente per informare i cittadini del livello di realizzazione dei programmi di raggiungimento degli obiettivi e delle collegate aree di responsabilità politica o amministrativa. • **SEZIONE OPERATIVA** (SeO) contiene la programmazione operativa (per il contenuto finanziario è redatta sia per competenza che per cassa), costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente (orizzonte temporale di riferimento pari a quello del bilancio di previsione). Inoltre costituisce il presupposto dell'attività di controllo strategico e dei risultati con particolare riferimento allo stato di attuazione dei programmi nell'ambito delle missioni e alla relazione al rendiconto di gestione.
PIANO DEGLI OBIETTIVI	Il Piano degli obiettivi è lo strumento di programmazione e controllo che consente la pianificazione delle risorse e rende possibile la verifica di quanto realizzato, al termine del periodo considerato o a stadi intermedi, rendendo note le cause determinanti gli scostamenti dalla previsione e l'eventuale responsabilità organizzativa. L'esplicitazione degli obiettivi che si intendono perseguire, l'individuazione delle azioni necessarie, delle correlate risorse e la loro attribuzione ai centri di responsabilità gestionale rappresenta l'elemento di base su cui si sviluppa il sistema di valutazione dei risultati. La finalità è quella di rendere espliciti e "condivisi" i presupposti per la valutazione dei risultati, i confronti con gli obiettivi inizialmente individuati e assegnati, la misurazione degli eventuali scostamenti riscontrati con relativa individuazione delle cause e

	delle eventuali responsabilità organizzative. La predisposizione effettiva di un Piano degli Obiettivi deve rappresentare un insieme coordinato di scelte destinate a incidere strutturalmente in una logica di medio lungo periodo sul ruolo e sui percorsi evolutivi dell'Ente, garantendone un efficace posizionamento rispetto all'ambiente di riferimento all'interno del quale lo stesso si trova e si troverà ad operare.
PIANO DELLA PERFORMANCE	Il **Piano della Performance** è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal Decreto Legislativo n. 150/2009 (Riforma Brunetta); si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Per performance si intende qui un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.
	Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), o lo strumento equivalente previsto per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti, è, infine, per gli Enti locali lo strumento di raccordo tra le funzioni politiche di indirizzo e controllo, espresse dagli organi di governo, e le funzioni di gestione proprie dei Responsabili di Settore. A seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legge n. 174 del 10.10.2012, convertito con modifica in Legge n. 213 del 07.12.2012, recante disciplina in

PEG	materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, è stato disposto di unificare nel PEG (o nello strumento equivalente previsto per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 abitanti), con intenti di semplificazione dei processi di pianificazione gestionale degli enti locali, il piano dettagliato degli obiettivi con quello delle performance. Il Comune di Cantello, non avendo l'obbligo di redigere il PEG, riunisce nel DUP la funzione di "contenitore generale" della pianificazione e della programmazione come documento surrogatorio del PEG e del Piano della Performance e degli Obiettivi insieme. Nel Piano delle Performance e degli Obiettivi del Comune di Cantello, pertanto, partendo dalla struttura del DUP e da quanto in esso previsto, vengono esclusivamente dettagliati gli obiettivi operativi generali e strategici che l'Amministrazione Comunale intende conseguire in un triennio, affidandone la responsabilità del raggiungimento alle diverse unità organizzative dell'Ente.
DOCUMENTI PER LA MISURAZIONE	
IL SISTEMA DI "MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	Il Sistema di "Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Cantello" (Sistema) è lo strumento sul quale si basa la metodologia per misurare e valutare la performance organizzativa ed individuale del personale dirigente e non dirigente dell'Ente, con conseguente applicazione del sistema premiale.
REPORT ANNUALI O INFRA-ANNUALI	Report infrannuali ed annuali che rilevano i dati contabili e lo stato di attuazione degli obiettivi prefissati

DOCUMENTI DI RENDICONTAZIONE

RENDICONTO DI GESTIONE	Il "Rendiconto di gestione" è lo strumento di sintesi per la dimostrazione dei risultati di gestione. Attraverso opportune analisi, documenta i risultati ottenuti in termini di efficienza e di efficacia rispetto agli obiettivi programmati.
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	La Relazione sulla performance è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano delle performance adottato. La Relazione descrive le caratteristiche socioeconomiche e demografiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economicofinanziari. Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata. La Relazione sulla performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono stati validati dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

3. LA RELAZIONE

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgano le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

Al pari del Piano della performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

La relazione, che ai sensi dell'art. 14, commi 4, lettera c), e 6, deve essere validata dal Nucleo di Valutazione e si pone come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto 150/2009.

4. LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE

Il Comune esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione a consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali 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. L'assetto organizzativo è determinato in linea alle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti dell'Amministrazione con particolare riferimento al Piano Esecutivo di Gestione.

L'organizzazione del Comune, nell' annualita' 2025, si articolava in Aree di attività omogenee.

Le aree rappresentano le unità organizzative di massima dimensione, che sono coordinate da dipendenti apicali appartenenti alla categoria giuridica C/D con funzioni di Responsabile di Area.

La Giunta individua le aree e i responsabili di riferimento.

La struttura organizzativa nel corso dell'annualità 2025 era articolata in 6 Aree di attività:

AREA
AREA AFFARI GENERALI
AREA ECONOMICO FINANZIARIA E TRIBUTI
AREA POLIZIA LOCALE
AREA SOCIALE, CULTURA, SPORT
AREA TECNICO MANUTENTIVA
AREA URBANISTICA

5. IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Il regolamento degli uffici e dei servizi definisce il ciclo della performance e le sue fasi. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle fasi di pianificazione, attuazione, controllo, rendicontazione, valutazione e premialità.

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione di cui appresso;

- Il Documento Unico di Programmazione 2025 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati pubblicata sul sito.
- Il Piano della performance che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di Mandato e gli altri livelli di programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dell'ente (contenuto nel PIAO 2025-2027).
- Il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono stati adottati in unico documento dalla Giunta comunale con specifica deliberazione pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Cantello;

Il piano è articolato in obiettivi, definendone i contenuti, le aree di attività, il personale a cui sono assegnati, lo scopo, i risultati attesi e i criteri di misurazione.

RISULTATI DELLA PERFORMANCE

PROGRAMMI STRATEGICI

Il Piano delle performance, che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione ha individuato i programmi strategici, i progetti e gli obiettivi a cui la struttura dovrà indirizzarsi.

Nella presente relazione si tiene conto del Piano Performance ANNO 2025 (contenuto all'interno del PIAO 2025/2027) e la delibera di Giunta che lo approvava.

RISULTATI CONSEGUITI

In relazione ai programmi strategici si rappresentano di seguito le attività svolte nel corso dell'anno 2025:

- Nel corso dell'anno 2025 giova ricordare, per quello che riguarda le risorse umane, sono state reperite delle unita di personale mediante concorsi e/o mobilità a seguito di cessazioni;
- Si è provveduto a dar seguito a quanto previsto nel PIAO 2025/2027 sezione formazione, nonché dalla direttiva Zangrillo del 16 gennaio 2025, con la fruizione della formazione al personale dipendente. Con apposita Determinazione del responsabile di Area 1 n. gen 29 del 05.02.2026, si è provveduto al rendiconto delle ore di formazione obbligatoria svolte dal personale dipendente nell'anno 2025.

OBIETTIVI DI GESTIONE E RISULTATI CONSEGUITI:

Obiettivi di gestione e risultati conseguiti:

Nelle schede allegate sono illustrati nel dettaglio i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi definiti con il Piano degli Obiettivi per l'anno 2025.

CONSIDERAZIONI FINALI E CRITICITÀ

Il dato complessivo appare, nel suo complesso, positivo, soprattutto se inquadrato in un contesto storico che risente ancora degli effetti di una prolungata crisi internazionale e rapportato ad un quadro normativo mutevole e foriero di vincoli e limiti non solo di tipo finanziario.

I ripetuti tagli di risorse ed una autonomia impositiva sempre più ridotta, hanno progressivamente limitato il raggio di azione delle scelte amministrative, strette tra la crescita dei bisogni e delle aspettative della comunità locale e la difficoltà di impostare politiche di rilancio e sviluppo economico-sociale.

- I singoli responsabili di Area hanno valutato con le singole schede i dipendenti assegnati, come da Prot. agli atti dell'Ente n. 4405/2026 ;
- In data 05 maggio 2026, sono state trasmesse all'OIV le singole relazioni dei Responsabili di Area ;
- In riscontro alla predetta comunicazione l'OIV, ha trasmesso le proposte di valutazione e il verbale contenente le proposte di punteggio con prot n. 4401/2026;
- Con nota protocollo n.4403/2026 l'OIV ha trasmesso la scheda di valutazione del Segretario comunale sottoscritta anche dal Sindaco;

In conclusione, gli obiettivi posti alle Aree organizzative dell'ente sono stati parzialmente conseguiti e si evidenzia come si possa considerare raggiunta, discretamente, la performance complessiva dell'Ente.

Il processo di redazione della Relazione sulla Performance 2025 ha coinvolto tutte le Aree dell'ente, in particolare l'unità addetta al Settore Gestione del Personale – AREA 1, che ha contribuito alla definizione della proposta della Relazione, nelle parti di interesse dei dipendenti in servizio presso L'ente.

La presente Relazione è inviata all'Organismo di Valutazione per la verifica finale dei suoi contenuti e per la validazione ai fini dell'efficacia e dell'accesso agli istituti di premialità.

La Giunta Comunale prenderà atto delle schede finali in merito alle valutazioni delle performance organizzativa dell'ente e seguira' la validazione da parte del Nucleo di Valutazione.

Successivamente si può procedere alla liquidazione degli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico sono costituiti dalle retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative ora EQ (nella

percentuale del 15%), dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale dipendente (come approvato nel CCDI parte economica annualita' 2025) nonché dall'indennità di risultato del Segretario Comunale.

La Relazione verrà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nell'apposita sezione denominata "*Amministrazione Trasparente*" – sottosezione "*Performance*".

Cantello, 05 Maggio 2026

F.to **IL SEGRETARIO COMUNALE**
Dott. Ermidio Rocco