

COMUNE DI SUISIO
ANNO 2024

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

INDICE

Presentazione della Relazione sulla Performance	2
Organi di Governo	2
Struttura Organizzativa.....	2
Rappresentazione della consistenza di personale	3
Dettaglio della struttura e distribuzione del personale a tempo indeterminato	4
Livelli di responsabilità organizzativa	4
Formazione del personale	4
Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.....	4
Performance Organizzativa	5
Gli obiettivi specifici	5
Il rispetto dei tempi di pagamento	5
Anticorruzione e Trasparenza.....	6

Presentazione della Relazione sulla Performance

La Relazione sulla Performance relativa all'esercizio 2024 è stata redatta secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e delle Linee Guida per la Relazione annuale sulla Performance del Dipartimento della Funzione Pubblica n.3 del 2018, valorizzando il rinvio a quanto già contenuto in altri documenti programmatici approvati e pubblicati.

La Relazione mette in evidenza i risultati del ciclo gestionale e si presenta come strumento di accountability attraverso il quale l'Amministrazione vuole rendicontare il proprio operato, evidenziando i risultati della performance organizzativa ed individuale rispetto a quanto preventivamente definito in sede di pianificazione.

La Relazione sulla Performance mira a favorire la cultura della trasparenza, illustrando chiaramente e sinteticamente i risultati di performance perseguiti alla luce delle caratteristiche del contesto interno dell'Ente.

Organi di Governo

Gli organi di governo del Comune sono il Consiglio Comunale, la Giunta Comunale e il Sindaco.

Essi rispecchiano le risultanze delle elezioni amministrative che si sono svolte nel mese di giugno 2024.

Il Sindaco in carica, eletto a suffragio universale e diretto, è il legale rappresentante dell'Ente oltre che il responsabile dell'Amministrazione Comunale e Ufficiale di Governo nell'ambito territoriale del Comune.

La Giunta Comunale compie tutti gli atti rientranti nelle funzioni degli Organi di Governo che non sono riservati dalla legge al Consiglio Comunale e che non ricadono nelle competenze previste dalle leggi o dallo Statuto del Sindaco, collaborando con il Sindaco nell'attuazione degli indirizzi generali del Consiglio.

Il Sindaco ha presentato al Consiglio Comunale le Linee programmatiche di mandato in data 05.11.2024.

La composizione della Giunta Comunale al 31 dicembre 2024 è la seguente:

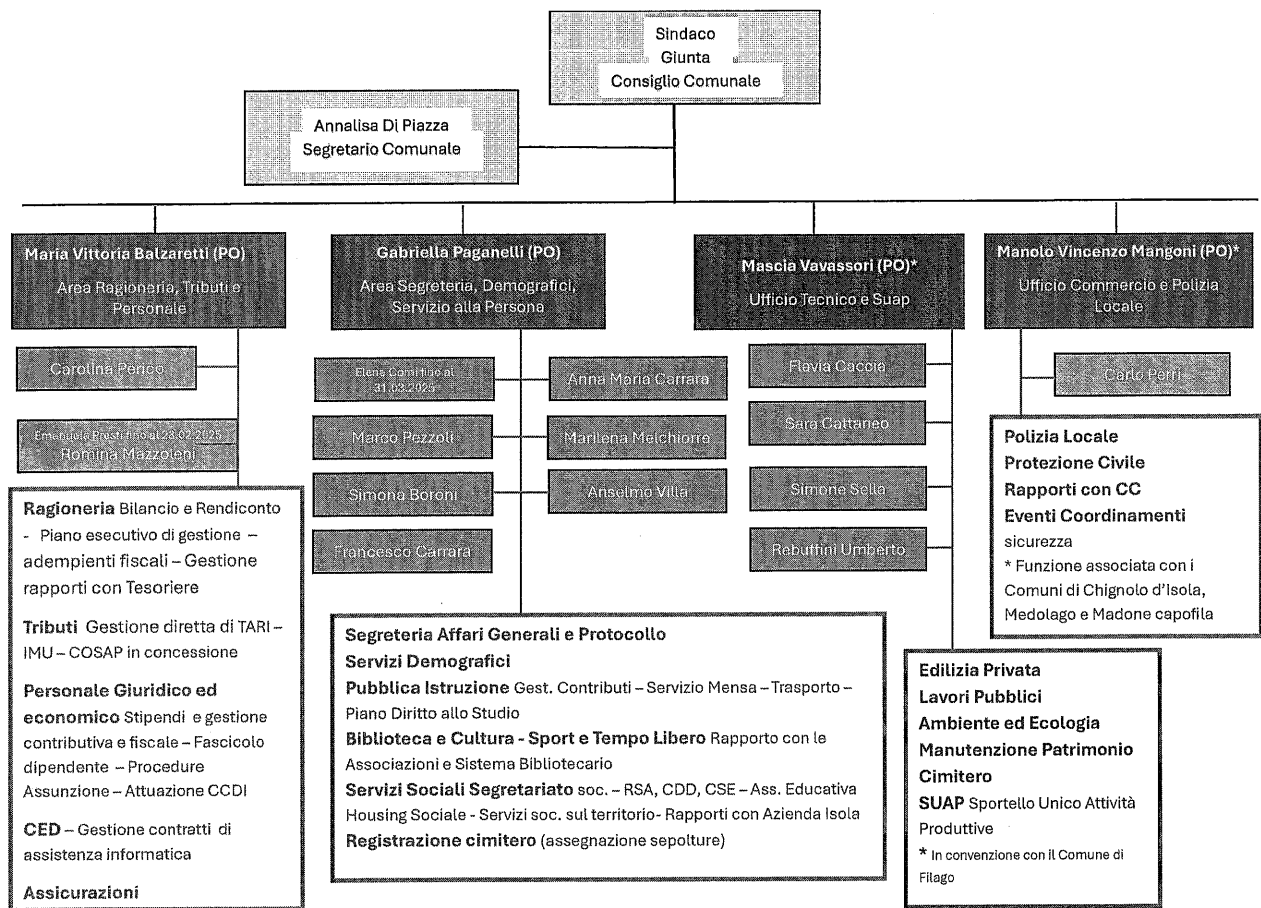
- Edoardo Bertuetti: Sindaco, con deleghe al personale;
- Sabina Bonomi: Vicesindaco, con deleghe a servizi alla persona e politiche energetiche;
- Alessandra Colzani: Assessore, con deleghe al bilancio, fiscalità locale, partecipate;
- Paola Pagnoncelli: Assessore, con deleghe a pubblica istruzione, cultura e comunicazione;
- Fabio Bravi: Assessore, con deleghe a edilizia privata e urbanistica, lavori pubblici e patrimonio, ambiente ed ecologia.

Struttura Organizzativa

Il decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 6, comma 1, stabilisce che la struttura degli uffici deve essere conforme al Piano Triennale dei Fabbisogni. Considerare la struttura degli uffici come un elemento fisso e non modificabile comporterebbe l'inversione dell'ordine logico della programmazione ed il rischio di non rispettare i principi di ottimizzazione delle risorse, basando la pianificazione sui posti vuoti invece che sulle effettive esigenze. Pertanto, la programmazione dei fabbisogni deve procedere di pari passo con l'analisi della struttura organizzativa.

Per tali ragioni, si rappresenta di seguito l'organigramma dell'ente, da ultimo approvato con deliberazione n. 20 del 24.02.2025 (P.I.A.O).*

*Dati aggiornati al 07.04.2025



Rappresentazione della consistenza di personale

Il personale dipendente al 31/12/2024 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	-	1	8	4	-	13
Tempo indeterminato e parziale	-	1	1	1	-	3
Tempo determinato e pieno	-	-	-	-	-	-
Tempo determinato e parziale	-	-	-	-	-	-
TOTALE	-	2	9	5	-	16

Dettaglio della struttura e distribuzione del personale a tempo indeterminato

Il personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2024 è suddiviso all'interno delle strutture previste nell'organigramma come di seguito evidenziato:

STRUTTURA	DIPENDENTI
Area Ragioneria Tributi e Personale	3
Area Affari Generali e Servizi alla Persona	6
Area Tecnica (n.1 dipendente in convenzione)	5
Area Polizia Locale (funzione associata con i comuni di Madone Chignolo e Medolago)	2

Livelli di responsabilità organizzativa

Alla direzione delle strutture sopra evidenziate sono preposti i seguenti incarichi di elevata qualificazione:

ELEVATA QUALIFICAZIONE	RESPONSABILE
Area Ragioneria Tributi e Personale	Dott.ssa Maria Vittoria Balzaretti
Area Affari Generali e Servizi alla Persona	Dott.ssa Gabriella Paganelli
Area Tecnica	Arch. Mascia Vavassori
Area Polizia Locale	Comandante Manolo Vincenzo Mangoni

Formazione del personale

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, che agli articoli 54 *“Principi generali e finalità della formazione”*, 55 *“Destinatari e processi della formazione”* e 56 *“Pianificazione strategica di conoscenze e saperi”* conferma l'importanza dei processi formativi nell'ambito della corrente fase di rinnovamento e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di conseguire una maggiore qualità ed efficacia delle attività istituzionali.

Attraverso la formazione, la P.A. può sviluppare i punti di forza dei dipendenti, aiutandoli a costruire le competenze e le conoscenze necessarie per affrontare nuove sfide lavorative. Essa è quindi una leva strategica per accrescere la resilienza e la capacità di adattamento ai cambiamenti, anche in funzione delle importanti innovazioni tecnologiche, progettuali ed organizzative che attendono il comparto pubblico italiano, come sottolineato nel *“Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale”* e come inevitabilmente emerso nell'ambito del PNRR.

Il P.I.A.O. prevede, tra gli obiettivi, il raggiungimento di almeno 24 ore di formazione annuale per ogni dipendente, con valutazione affidata al responsabile.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Con Deliberazione della Giunta comunale n. 64 del 06.11.2020 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP). Il Sistema è finalizzato:

- all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, tenendo conto, dell'assetto e della cultura organizzativa dell'Ente;
- ad apprezzare e valorizzare le capacità dei collaboratori e individuarne eventuali criticità, al fine di garantire il miglioramento continuo e di permettere una gestione trasparente e appropriata della valutazione.

Performance Organizzativa

La performance organizzativa esprime il risultato conseguito nel suo complesso dall'Amministrazione o di singole strutture, al fine di ancorare le valutazioni dei singoli alla valutazione complessiva dell'Ente al fine di rendere la valutazione più coerente con i risultati raggiunti e, al tempo stesso, di contribuire a rafforzare il senso di appartenenza e la collaborazione.

La performance organizzativa è misurata attraverso un sistema di indicatori, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 8 del 13.02.2024 e n. 56 del 13.08.2024 (PIAO 2024-2026 sottosezione 2.2. performance).

I Responsabili di Area hanno trasmesso la scheda di rendicontazione degli obiettivi per l'anno 2024 al Nucleo di Valutazione in data 28 febbraio 2025 e 12 marzo 2025.

Gli obiettivi specifici

Lo scopo del ciclo della performance è la definizione degli obiettivi a livello strategico, operativo e gestionale, attraverso la costruzione di metriche quali-quantitative funzionali all'identificazione di informazioni relative alla capacità delle politiche pubbliche di rispondere efficacemente ai bisogni dei cittadini (dimensione strategica-operativa) e ai risultati raggiunti da parte della struttura organizzativa, attraverso la combinazione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, nella realizzazione di tali politiche (dimensione gestionale).

L'azione di programmazione dell'Amministrazione è basata sui Documenti di programmazione istituzionale, e, in particolare sul Documento Unico di Programmazione (DUP), approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 115 del 15.12.2023, suddiviso nelle Sezioni Strategica (SeS) e Operativa (SeO).

In tale documento, l'Amministrazione definisce - a cascata rispetto alle Linee programmatiche di mandato - gli obiettivi strategici e operativi da raggiungere nel medio-lungo periodo.

Gli obiettivi strategici, rappresentati nel DUP a livello di Missione, rappresentano le istanze di lungo periodo (outcome) che l'Amministrazione intende realizzare nel proprio mandato.

Gli obiettivi di gestione, contenuti nel PEG, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 1 del 09.01.2024, costituiscono lo strumento per il conseguimento degli obiettivi strategici.

Con l'entrata in vigore del PIAO, il PEG ha assunto la veste di un documento prettamente finanziario: come chiarito dal DM 25 luglio 2023, infatti, PEG è documento distinto dal PIAO ma comunque collegato ai suoi contenuti, affidando ai centri di responsabilità dirigenziale le risorse finanziarie per attuare le varie azioni amministrativo/gestionali, compresa l'assunzione degli impegni di spesa e gli accertamenti di entrata per tutto il triennio di riferimento.

La programmazione di natura gestionale, costituita dagli obiettivi specifici e dai connessi indicatori di performance, attiene agli quindi obiettivi di breve periodo che contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi operativi, strategici e di mandato da cui discendono. Tale programmazione è contenuta nel PIAO, approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. n. 8 del 13.02.2024 e s.m.i. G.C. n. 56 del 13.08.2024.

Il rispetto dei tempi di pagamento

L'art. 4-bis, comma 2, del DL n. 13/2023, stabilisce che siano assegnati ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.

Detto rispetto dei termini di pagamento deve essere misurato con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Tra gli obiettivi per il 2024, l'amministrazione ha incluso il miglioramento dell'indicatore relativo ai tempi medi di pagamento rispetto all'anno precedente.

In tal senso, la Giunta Comunale con deliberazione G.C. n. 10 del 10.02.2025 ha verificato che gli obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento sono stati raggiunti, considerando l'indicatore di ritardo annuale elaborato mediante la Piattaforma per la Certificazione dei Crediti (PCC) e calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente, come previsto dall'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861 della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Analogamente, l'OIV ha verificato, in fase di validazione della sezione performance del PIAO, che il rispetto dei tempi di pagamento sia un obiettivo trasversale all'intera struttura organizzativa degli enti, assicurandosi al contempo del collegamento tra il tempo medio di ritardo dei pagamenti e la performance erogata agli incaricati di Elevata Qualificazione.

Anticorruzione e Trasparenza

Il Sindaco con Decreto n. 8/2023 ha attribuito al Segretario Generale il ruolo di RPCT e quello di Responsabile del controllo successivo sulla regolarità amministrativa degli atti.

Per l'esercizio di tali incarichi il RPCT si avvale della collaborazione dell'Ufficio Segreteria per il controllo successivo della regolarità amministrativa degli atti, la prevenzione della corruzione e l'attuazione della trasparenza.

Tra i compiti del RPCT rientra principalmente la verifica del livello effettivo di attuazione del PTPCT in vigore, sulla base degli elementi acquisiti in sede di consuntivazione dell'obiettivo in materia di anticorruzione e trasparenza attribuito ai singoli Responsabili.

La Sezione PTPCT del PIAO ha trovato completa attuazione a fronte del monitoraggio delle misure programmate.

07 aprile 2025

Il Segretario Comunale
- Dott.ssa Annalisa Di Piazza -
