

Comune di VOLPARA

Provincia di Pavia

ANNO 2025

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Presentazione della Relazione sulla Performance

La Relazione sulla Performance relativa all'esercizio 2025 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 maggio 2024.

La composizione della Giunta Comunale al 31 dicembre 2025 è la seguente:

- | | |
|------------------|---------------|
| • Martino Bossi | : Sindaco, |
| • Ricci Ilaria | : Vicesindaco |
| • Losio Isabella | : Assessore |

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. 12 del 05.04.2025.

La pianta organica al 31/12/2025 del Comune di Montecalvo Versiggia è la seguente:

CRISTINA ERCOLE	IS – EQ	18/36
ADRIANO FARAVELLI	OE	18/36
SILVIA CALVI	EQ – P.O	06/36
MAURIZIO BISI	EQ - P.O	03/36

Rappresentazione della consistenza di personale

Il personale dipendente al 31/12/2025 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						
Tempo indeterminato e parziale		1				1
Tempo determinato e pieno			1			1
Tempo determinato e parziale			1	1		2
TOTALE						4

Dettaglio della struttura e distribuzione del personale a tempo indeterminato

Il personale dipendente a tempo indeterminato al 31/12/2025 è suddiviso all'interno delle strutture previste nell'organigramma come di seguito evidenziato:

STRUTTURA	DIPENDENTI
SETTORE AFFARI GENERALI	1
SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO	1
SETTORE TECNICO	2
POLIZIA LOCALE	0

Ogni struttura è composta, in media, da n. 1 dipendente.

Livelli di responsabilità organizzativa

Alla direzione delle strutture sopra evidenziate sono preposte le seguenti posizioni di EQ:

POSIZIONE ELEVATE QUALIFICAZIONI	GRADAZIONE
----------------------------------	------------

	DELLA POSIZIONE
EQ - AFFARI GENERALI – ANAGRAFE	€ 6.500,00
EQ - RAGIONERIA – UFFICIO TRIBUTI	€ 769,30
EQ - UFFICIO TECNICO	€ 555,70

Formazione del personale

Il ruolo della formazione quale leva strategica per lo sviluppo organizzativo dell'Ente è ribadito dal CCNL Funzioni Locali del 23/02/2026, che agli articoli 37 *“Destinatari e processi della formazione”* e 38 *“Obiettivi e strumenti di age management”* 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.

Si riportano di seguito gli indicatori finalizzati alla verifica dei risultati formativi:

Indicatore	Preventivo	Consuntivo
Numero di dipendenti iscritti a corsi di formazione	4	4
Numero di dipendenti che hanno completato la formazione	4	3
Ore di formazione annue mediamente fruite per unità di personale	12	12

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Con Deliberazione della Giunta comunale n. 27 del 23/06/2026 è stato da ultimo modificato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) precedentemente deliberato con atto di G.C n. 35 del 2025. 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. 12 del 05.04.2025 (PIAO 2025-2027).

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 Semplificato (DUPS), approvato con Deliberazione della Consiglio comunale n. 25 del 18.12.2024, 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.

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. 12 del 05.04.2025.

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.

L'amministrazione ha previsto, per l'anno 2025, un obiettivo specifico in tal senso, denominato rispetto dei tempi medi di pagamento. Il relativo indicatore ha dato un risultato minore di zero.

In tal senso, il Revisore 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, come da nota del 13/04/2026 relativa al rilascio del parere favorevole sulla proposta di approvazione del rendiconto 2025.

Anticorruzione e Trasparenza

Il Sindaco ha attribuito al Segretario comunale 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.

In particolare, è stato organizzato un percorso di sensibilizzazione sui temi dell'etica del pubblico dipendente, prevedendo nel ventaglio di corsi formativi fruibili anche quelli in tema di anticorruzione, antiriciclaggio, trasparenza, codice di comportamento, appalti, digitalizzazione e tutela dei dati personali.

Allegati Tecnici

1. Rendicontazione degli obiettivi specifici anno 2025 come da schede di valutazione del personale

Pregiatissima
Sig.ra Segretario
del Comune di
VOLPARA (PV)

Oggetto: relazione sulla performance anno 2025. Validazione.

Ho visionato la relazione in oggetto, trasmessami lo scorso 30 giugno e ritengo che essa rendiconti in modo adeguato l'attività svolta e i risultati raggiunti nel corso del 2025.

Rilevo anche la specifica attestazione concernente il rispetto, per l'annualità stessa, dei tempi medi di pagamento delle fatture commerciali, ai sensi della vigente normativa.

Sussistono, quindi, le condizioni perché io possa validarne i contenuti.

Ricordo che la relazione dovrà essere pubblicata, insieme alla presente validazione, nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente.

Invio i più cordiali saluti.

Fidenza, 01 luglio 2026

Sottoscritta, con firma digitale, da
Andrea Antelmi