Comune di Camparada
Provincia di Monza e della Brianza

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 risorse.
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 2024, 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.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

2.1. Il contesto di riferimento

Il Comune di Camparada è un ente di piccole dimensioni, sia dal punto di vista demografico che di superficie, che conta sul proprio territorio alcune realtà di tipo commerciale, artigianale e industriale.

2.2. L'Amministrazione

L'ente è ripartito in Aree e ciascuna Area è organizzata in Servizi, secondo l'articolazione delineata e approvata con Delibera di Giunta Comunale n. 1 del 12.01.2023 "Definizione della struttura organizzativa dell'ente e approvazione funzionigramma delle aree e dei servizi", a cui si fa rinvio. Al vertice di ciascun Settore è posto un Responsabile del Settore, mentre alla guida di ogni responsabile di settore c'è il Segretario Comunale che, ai sensi del comma 4 dell'art. 97 del TUEL, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e ne coordina l'attività.
Di seguito, si indica la consistenza del personale per l'anno 2024 al 31.12.2024:
-Operatori: 0
-Operatori esperti: 0
-Istruttori: 4
-Funzionari/EQ: 2, di cui un funzionario con incarico ex art. 1, co. 557, della legge n. 311/2004
-Segretario comunale: 1
L'incarico di Nucleo di Valutazione in forma monocratica, per l'anno 2024, risultava affidato al dott. Claudio Geniale.

3. I risultati raggiunti.

In sintesi la rendicontazione dei risultati di performance conseguiti per l'anno 2024 rivela che il raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati si attesta su di un livello di tendenziale sufficienza, pur presentando un margine di miglioramento.

4. Le criticità e le opportunità.

L'anno 2024 si è caratterizzato per l'assunzione di nuove risorse, di cui n. 2 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori e n. 1 dipendente all'Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni. Considerato l'incremento delle risorse umane, l'obiettivo principale è quello di rendere ai cittadini servizi sempre più trasparenti ed efficienti.

3. OBIETTIVI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI: ALBERO DELLA PERFORMANCE; OBIETTIVI STRATEGICI; OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI; OBIETTIVI INDIVIDUALI.

Gli obiettivi programmati sono individuati nel Piano della Performance allegato alla Deliberazione di G.C. n. 25 del 15.04.2024 di approvazione del PIAO per il triennio 2024/2026, a cui si rinvia.

I risultati di performance del personale sono valutati sulla scorta delle schede di valutazione, secondo quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Il livello di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al personale dipendente e al Segretario comunale del Comune di Camparada è sintetizzato nella tabella di seguito riportata:

PERSONALE	NUMERO DI VALUTAZIONI ESPRESSE	CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI GESTIONALI (VALORE MEDIO/MAX DI 50 PUNTI)
Personale dipendente non titolare di E.Q. – Area Amministrativa e Affari generali	N. 3	50/50
Personale dipendente non titolare di E.Q. – Area Tecnico manutentiva	N. 1	50/50
Personale dipendente non titolare di E.Q. – Area Economico finanziaria	N. 1	50/50
Personale dipendente non titolare di E.Q. – Polizia Locale	N. 1	48/50
Personale dipendente titolare di E.Q. – Area Amministrativa e Affari	N. 1	23,33/50

generali		
Personale dipendente titolare di E.Q. – Polizia Locale (pro quota in forza di convenzione per la gestione associata del servizio)	N. 1	40,50/50
Segretario Comunale (pro quota in forza di convenzione per la gestione associata del servizio di segreteria convenzionata)	N. 1	40/50

A completamento, si allegano alla presente Relazione:

- le schede di valutazione dei dipendenti;
- le schede di valutazione dei responsabili;
- la scheda di valutazione del Segretario comunale;
- Verbale NdV in data 11/02/2026;
- la Relazione di validazione della presente relazione.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale e collettiva nell'ambito della contrattazione integrativa

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI Comune di Camparada	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa	Art. 10	€ 6.439,81
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 11	€ 6.439,80
c) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022 –	Art. 14	€ 100,00
d) incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione		€ 2.600,00

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

Il Comune di Camparada intende favorire l'adozione di misure che garantiscano effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici e dei lavoratori in seno alla famiglia, con particolare riferimento:
1. alla promozione delle pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale;
2. all'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio;
3. all'individuazione di concrete opportunità di sviluppo di carriera e di professionalità, anche attraverso l'attribuzione di incentivi, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative e contrattuali;
4. alla tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, nonché attraverso il monitoraggio del benessere organizzativo;
5. all'applicazione degli istituti di reclutamento finalizzati a colmare le differenze di genere, come introdotti dall'art. 1, D.P.R. 16/06/2023, n. 82) che dispone: "Al fine di garantire l'equilibrio di genere nelle pubbliche amministrazioni, il bando indica, per ciascuna delle qualifiche messe a concorso, la percentuale di rappresentatività dei generi nell'amministrazione che lo bandisce, calcolata alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Qualora il differenziale tra i generi sia superiore al 30 per cento, si applica il titolo di preferenza di cui all'articolo 5, comma 4, lettera o), in favore del genere meno rappresentato".

Nell'anno 2024, si è registrata l'assunzione di n. 3 dipendenti appartenenti al genere femminile su di un totale di n. 3 assunzioni.

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6*.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità*

Il percorso valutativo prevede l'intervento dei seguenti attori:

VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO
-il Segretario Comunale, che propone al Nucleo di valutazione il giudizio dei responsabili di Area per quanto riguarda i comportamenti organizzativi, sulla base delle apposite schede di valutazione;
- il Nucleo di Valutazione, che propone al Sindaco la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di servizio;
- il Sindaco, che conclude la valutazione dei Responsabili di servizio;

VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE NON TITOLARE DI E.Q.

-i Responsabili di Area, che provvedono alla valutazione dei dipendenti assegnati alla struttura cui sono preposti, utilizzando le relative apposite schede di valutazione in uso;

VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE
- il Sindaco, che valuta la performance del Segretario comunale;

All'esito della valutazione, l'organo di indirizzo politico amministrativo approva la Relazione, verificando il conseguimento degli obiettivi specifici nonché la corretta rappresentazione di eventuali criticità emerso nel corso dell'anno di riferimento.
Il Nucleo di Valutazione valida la Relazione, garantendo in tal modo la correttezza, dal punto di vista metodologico, del processo di misurazione e valutazione svolto dall'amministrazione, nonché la ragionevolezza della relativa tempistica.

6.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance

In attuazione di quanto sopra detto, per l'anno 2024 i soggetti sopra individuati hanno predisposto le schede di valutazione sulla scorta dello stato di attuazione degli obiettivi loro assegnati dal Piano della Performance 2024/2026. La presente relazione è sottoposta al Nucleo di valutazione per il relativo esame e validazione.