Comune di Camparada
Provincia di Monza e della Brianza

Relazione sulla *performance*

Anno 2025

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 2025, 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 2025:

- Operatori: 0
- Operatori esperti: 0
- Istruttori: n. 5, di cui:
    - n. 1 istruttore amministrativo assegnato all'Area Tecnica-manutentiva, inizialmente con incarico ex art. 1, co. 557, della legge n. 311/2004, e successivamente a tempo indeterminato in utilizzo condiviso con altro Ente, per una prestazione di servizio complessivamente pari o superiore a 6 mesi;
    - n. 1 istruttore amministrativo assegnato ai Servizi demografici a tempo pieno e indeterminato, in servizio per l'anno 2025 per meno di 6 mesi; successivamente sostituito da altro dipendente di pari inquadramento, in servizio per l'anno 2025 per meno di 6 mesi;
- Funzionari/EQ: n. 1 assegnato all'Area economico-finanziaria.

Si aggiungono:

- il Segretario comunale, titolare della segreteria convenzionata tra Camparada (MB) e Cortenuova (BG) per n. 18 h settimanali presso ciascun ente;
- n. 1 Funzionario tecnico assegnato all'Area tecnica-manutentiva per oltre 6 mesi di servizio, in forza di incarico ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004;
- n. 1 Funzionario amministrativo assegnato all'Area amministrativa e Affari generali per meno di 6 mesi di servizio, in forza di incarico ex art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004.

A seguito della sottoscrizione della Convenzione per la gestione in forma associata della funzione di polizia municipale e di polizia amministrativa locale (polizia locale) tra il Comune di Lesmo e il Comune di Camparada, approvata con Deliberazione di C.C. n. 20 del 29/06/2021, l'Ente riconosce, oltre ad altre voci retributive, anche una quota specificata in atti a copertura della retribuzione di risultato del Comandante di Polizia locale.

Con decreto sindacale n. 12 del 03-11-2025, l'incarico di Nucleo di Valutazione in forma monocratica, per il triennio 2025-27, è stato attribuito al dott. Giovannetti Riccardo.

3. I risultati raggiunti.

In sintesi, la rendicontazione dei risultati di performance conseguiti per l'anno 2025 attesta il raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati.

4. Le criticità e le opportunità.

L'anno 2025 si è caratterizzato per la cessazione di n. 2 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori e n. 1 dipendente appartenente all'Area dei Funzionati e delle Elevate qualificazione. Nel corso dello stesso esercizio, l'Amministrazione ha formalizzato l'assunzione di n. 2 dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori. Considerata la persistente carenza di personale, l'obiettivo principale è quello di rafforzare l'assetto interno per assicurare servizi trasparenti ed efficienti.

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. 30 del 28.03.2025 di approvazione del PIAO per il triennio 2025/2027 e ss.mm.ii., 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 attestato nelle rispettive schede di valutazione, sulla scorta delle risultanze attestate dai Responsabili di Area.

Personale dipendente non titolare di E.Q. – Area degli Istruttori	N. 5	Tendente a 100%
Personale dipendente titolare di E.Q. – Area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni	N. 1 (oltre Comandante di Polizia locale dipendente del Comune di Lesmo)	100%
Segretario comunale (pro quota in forza di convenzione per la gestione associata del servizio di segreteria convenzionata)	N. 1	100%

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;
- 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	€ 2.000,00
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 11	€ 6.051,31
c) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 14	€ 500,00
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 2025, si è registrata l'assunzione di n. 2 dipendenti, di cui:
- n. 1 appartenente al genere femminile;

- n. 1 appartenente al genere maschile.

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 2025 i soggetti sopra individuati hanno predisposto le schede di valutazione sulla scorta dello stato di attuazione degli obiettivi loro assegnati dal PIAO 2025/2027. La presente relazione è sottoposta al Nucleo di valutazione per il relativo esame e validazione.