



# COMUNE DI NIBBIOLA

PROVINCIA DI NOVARA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
ANNO 2022

## **PROGRAMMAZIONE E CICLO DELLA PERFORMANCE**

Con il presente documento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, di attuazione della Legge 04/03/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2022 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Le predette disposizioni legislative comportano che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza e la trasparenza dell'attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'Ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del citato D. Lgs. n. 150/2009;
- l'Amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tal fine adotti, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il sistema di misurazione dell'Ente;
- l'Organo di Valutazione controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi D.L. n. 174/2012, n. 179/2012 e per ultimo il D. Lgs. n. 33/2013, come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016.

La programmazione economico-finanziaria 2022/2024, che ha dato avvio al ciclo della Performance 2022, è articolato nei seguenti documenti:

- 1) Il DUP 2022/2024 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 28/06/2021, successivamente aggiornato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 16.03.2022;
- 2) il Bilancio di Previsione 2022/2024, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 16/03/2022;
- 3) il Piano Performance e PDO 2022/2024, inserito nella relativa sottosezione del PIAO, strutturato secondo le indicazioni gli obiettivi inseriti nel Bilancio di Previsione 2022 e del documento unico di programmazione, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 07/11/2022;
- 4) In quest'ultima fase, successiva al 31 dicembre, si è completato il monitoraggio degli obiettivi valutando la performance organizzativa e individuale di cui viene dato conto con la presente relazione. Attraverso questo documento redatto dal sottoscritto Segretario Comunale e trasmesso al Nucleo di Valutazione per la sua validazione (nominato con Decreto del Sindaco n.2 del 15/02/2023) vengono rendicontati i risultati conseguiti e valutate le performance da cui discende il riconoscimento economico ai Responsabili.

Il Comune di Nibbiola si è dotato di un Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, predisposto dal Nucleo di valutazione di questo ente adottato con delibera della Giunta Comunale n. 43 del 03/07/2019 e ha adottato nuove schede di valutazione, utilizzate per la valutazione del personale.

Gli obiettivi di performance dei Responsabili di Area sono stati programmati tenendo conto della ridotta struttura organizzativa dell'Ente e delle modeste risorse economiche a disposizione.

Ad ognuno dei Responsabili di E.Q. sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione attraverso Piano della Performance e PDO 2022, nell'ambito della strategia programmatica complessiva delineata con il PIAO 2022/2024, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 80 del 07/11/2022.

Al termine dell'esercizio finanziario, il Responsabile dell'Area Amministrativa Contabile ha rendicontato l'attività dei propri servizi con riferimento agli obiettivi strategici e di mantenimento dell'attività strutturale.

Il Nucleo di Valutazione, come si evince con nota a prot. 2052 del 27/06/2023 ha proceduto alla valutazione della performance di settore sulla scorta del report 2022 reso dal Responsabile di Area dell'Ente.

Per l'anno 2022, al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente corrispondenti alle finalità previste.

Il Nucleo ha infatti valutato come segue la percentuale di conseguimento dei rispettivi obiettivi da parte del Responsabile dell'Area amministrativa contabile: 100% degli obiettivi di performance raggiunti e 100% della valutazione complessiva.

Infine ha provveduto a visionare le valutazioni dell'unico dipendente non titolare di Posizione Organizzativa espresso dal Sindaco, in qualità di responsabile del servizio, i cui risultati sono risultati tendenzialmente conformi agli obiettivi programmati.

Il Sindaco, in conformità al Sistema di Valutazione vigente nell'Ente, ha espresso una valutazione pienamente positiva del Segretario Comunale titolare della sede di segreteria convenzionata dei Comuni di Vespolate, Tornaco, Granozzo Con Monticello, Nibbiola, Terdobbiato, come da nota a prot. n. 2090 del 29/06/2023.. trasmessa al Comune di Vespolate, Capofila della Convenzione, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato.

## **CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

- il Fondo delle risorse decentrate è stato costituito con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 164 del 11/10/2022 nell'ammontare complessivo euro 10.166,40.

- Ammontare dei premi destinati alla *performance* : € 3.834,41
- Data di sottoscrizione del CCDI – annualità 2022: 14/12/2022
- Data di trasmissione all'ARAN del CCDI e della relazione tecnica e illustrativa: 15/12/2022

## **ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA**

a. Iniziative assunte nel corso del 2022 in merito alla prevenzione dei fenomeni corruttivi in relazione ai seguenti obiettivi generali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

b. Iniziative assunte nel corso del 2022 in merito alla trasparenza e individuazione del relativo responsabile:

- il RPCT è stato nominato con decreto sindacale n. 10 del 09/09/2022 nella persona del Segretario comunale, Dott.ssa Giuliana Balbo.
- è stato effettuato un controllo sull'esatto adempimento degli obblighi di trasparenza, attraverso verifiche a campione, da parte del RPCT.

L'attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione da parte del RPCT, in luogo del Nucleo di valutazione, per l'anno 2022 ha dato atto del raggiungimento del punteggio massimo (3) rispetto alla completezza dei dati pubblicati oggetto di controllo.

## **CONTROLLI INTERNI**

- Con deliberazione C.C. n. 3 del 19/03/2014 è stato approvato il regolamento sui controlli interni del Comune di Nibbiola

- In relazione al II semestre 2022, come rileva dal verbale n. 1 del 08/03/2023 la Dott.ssa Giuliana Balbo, Segretario comunale dell'Ente ha proceduto agli ordinari controlli di regolarità amministrativa contabile, a campione, sugli atti adottati nell'ambito di ogni Area di Responsabilità, in coerenza con quanto previsto dal citato Regolamento.

Gli esiti del controllo non hanno fatto emergere gravi irregolarità, conducendo ad una valutazione tendenzialmente positiva della regolarità dell'azione amministrativa.

## **CONCLUSIONI**

In conclusione si rileva che per l'anno 2022 i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente corrispondenti alle finalità previste. Anche i risultati raggiunti a livello di performance individuale, rilevano un ottimo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e un costante impegno ed un ingente sforzo per lo svolgimento dell'attività ordinaria, pur in presenza di un sovraccarico di incombenze a fronte della cronica carenza di personale e degli incalzanti cambiamenti normativi in ogni materia.

Si dà atto, tuttavia, che l'esiguità delle risorse umane ed economiche a disposizione dell'Ente, aggravata dal recente collocamento a riposo dell'unico dipendente assegnato all'Area Vigilanza e Commercio, consente la programmazione di obiettivi minimi, compatibili con le esigenze di mantenimento degli standard ordinari di efficienza dei servizi.

La programmazione del fabbisogno del personale, contenuta nell'ambito PIAO 2023/2025 prevede l'implementazione della struttura organizzativa, mediante l'assunzione di nuove risorse umane, anche al fine consentire una programmazione operativa più aderente agli obiettivi strategici dell'Amministrazione.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Firmato digitalmente  
Dott.ssa Giuliana Balbo