RELAZIONE SULLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI INCISA SCAPACCINO

ANNO 2025

1. Presentazione della Relazione

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, c. 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra, ai cittadini e ai suoi stakeholder, i risultati ottenuti nell'anno; conclude, quindi, il ciclo di gestione della performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti, indicando, nel caso e ove possibile, le cause e le eventuali misure correttive da adottare.
Il Comune di Incisa Scapaccino ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso gli obiettivi strategici suddivisi per settori. Per ciascuno di tali obiettivi sono stati selezionati indicatori utili alla misurazione e alla valutazione della performance dell'amministrazione, i cui risultati vengono riportati in sintesi per fornire una rappresentazione della performance programmata e di quella effettivamente raggiunta.
La Relazione sulla Performance è stata redatta dal Segretario comunale, contestualmente Nucleo di Valutazione, che ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.
La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e responsabile di servizio. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e posizioni organizzative, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. In riferimento al 2025, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nei paragrafi seguenti.

2. Processo di redazione della Relazione

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dai dati di rendicontazione del Piano della Performance.
In base agli indirizzi metodologici per la definizione del piano della performance e valutazione della performance approvati dall'Ente, la valutazione della performance individuale è attuata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi della risorsa contenuti nella specifica scheda. Si considera nella valutazione dei risultati della risorsa il risultato della performance organizzativa della struttura.
In base al sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente, la valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100 ed è rilevante ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato. Alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi

gestionali è attribuito un peso pari al 40% della valutazione complessiva; alla valutazione dei comportamenti organizzativi e competenze professionali è attribuito il restante 60%.

I punteggi da attribuirsi sono così articolati:

a) Obiettivi gestionali – 60% del peso: il punteggio della valutazione del raggiungimento degli obiettivi è dato dalla sommatoria dei punteggi ottenuti dalle valutazioni numeriche degli obiettivi stessi, proporzionati in base al numero degli obiettivi fissati nel Piano delle Performance dell'anno di riferimento.

b) Comportamenti professionali – 40% del peso, così dettagliati:

- capacità di comunicare, orientare e promuovere un clima positivo nell'organizzazione;
- competenze dimostrate;
- contributo alla performance generale dell'ente;
- orientamento al cittadino;
- puntualità e precisione della prestazione;
- problem solving.

Il Nucleo di valutazione in composizione monocratica ha esaminato i risultati raggiunti relativamente alla performance dell'Ente in relazione agli obiettivi impartiti dall'Amministrazione per l'anno 2025 e ha elaborato le valutazioni individuali dei responsabili di area.

Il Sindaco ha valutato il Segretario comunale. Il Segretario comunale ha valutato i titolari di E.Q. e comunicato agli stessi la valutazione mediante consegna della scheda individuale.

3. L'organizzazione del Comune al 31/12/2025

	AFFARI GENERALI	**PERSONALE**	**RAGIONERIA**	**TECNICA**	**TRIBUTI**
SERVIZI	Amministrazione digitale	Gestione giuridica del personale	Finanziario e Contabile	Pianificazione Urbanistica ed Edilizia Privata	Gestione tributi
	Economato	Elettorale, Stato Civile, Anagrafe, Leva	Gestione finanziaria del personale	Lavori Pubblici	
	Eventi e cultura			Cimitero	
	Segreteria			SUAP	

4. I Risultati raggiunti

Viste le relazioni degli incaricati di elevata qualificazione e del Segretario comunale, si riportano di seguito i risultati raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance strategici individuati con il piano della performance per l'anno 2025 e le conseguenti valutazioni individuali.

In merito alla performance complessiva di ente, la situazione è rappresentata dalle tabelle seguenti, indicando vicino ai singoli risultati attesi i risultati raggiunti.

PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE

Sezione 1) Obiettivi di Performance

PESO	**OBIETTIVO**	**Indicatore**	**PESO**	**100%**	**75%**	**50%**	**25%**	**0%**
30%	Collaborare con l'Amministrazione comunale, assistendo gli organi di governo	Pareri rilasciati su richiesta degli organi di governo	50%	×				

	e prestando consulenza giuridica, al fine di garantire che l'attività degli organi stessi sia conforme alle leggi, allo statuto, ai regolamenti e, nel contempo di limitare il ricorso alle consulenze giuridiche esterne.							
		Aggiornamento della normativa dell'ente	50%	×				
30%	Garantire che l'attività delle strutture si svolga in modo coordinato al fine di ottenere un migliore funzionamento e, in generale, il raggiungimento degli obiettivi dell'ente.	Coinvolgimento del personale dipendente in attività formative	50%	×				
		Coinvolgimento dei responsabili dei settori nell'implementazione del sistema della performance	50%	×				
40%	Garantire la prevenzione della corruzione nell'ente al fine di rispettare la normativa vigente e le relative scadenze, limitando al minimo il livello di rischio.	Sensibilizzazione del personale sui principi di trasparenza e prevenzione della corruzione	50%	×				
		Potenziamento attività di controllo interno	50%	×				
RISULTATO COMPLESSIVO OBIETTIVI DI PERFORMANCE				**70/70**				

Sezione 2) Valutazione Capacità Professionali/Organizzative

CAPACITÀ	**Ottimo**	**Distinto**	**Buono**	**Sufficiente**	**Insufficiente**

	81-100	61-80	41-60	21-40	0-20
Capacità di proporre e promuovere innovazioni per il miglioramento dei processi e della qualità dei servizi	×				
Capacità e impegno nella celere soluzione dei problemi, seguendo un ordine di priorità	×				
Capacità di gestire in maniera flessibile il tempo di lavoro in relazione alle esigenze degli enti, sapendo valutare le priorità	×				
RISULTATO COMPLESSIVO CAPACITÀ PROFESSIONALI/ORGANIZZATIVE	**30/30**				

AREA TECNICA

	Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Area dei risultati	1) Obiettivi individuali	60	45,3
Area dei comportamenti professionali	2) Capacità di comunicare, orientare e promuovere un clima positivo nell'organizzazione	10	9
	3) Competenze dimostrate	10	7
	4) Contributo alla performance generale dell'ente	5	3
	5.1) Orientamento al cittadino	5	5
	5.2) Puntualità e precisione della prestazione	5	3
	5.3) Problem solving	5	3
Totale		100	**75,3**

AREA FINANZIARIA

	Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Area dei risultati	1) Obiettivi individuali	60	57,5
Area dei comportamenti professionali	2) Capacità di comunicare, orientare e promuovere un clima positivo	10	10

	nell'organizzazione		
	3) Competenze dimostrate	10	8
	4) Contributo alla performance generale dell'ente	5	5
	5.1) Orientamento al cittadino	5	5
	5.2) Puntualità e precisione della prestazione	5	5
	5.3) Problem solving	5	5
Totale		100	**95,5**

AREA AFFARI GENERALI

	Fattore di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio attribuito
Area dei risultati	**1) Obiettivi individuali**	60	60
Area dei comportamenti professionali	2) Capacità di comunicare, orientare e promuovere un clima positivo nell'organizzazione	10	10
	3) Competenze dimostrate	10	10
	4) Contributo alla performance generale dell'ente	5	5
	5) Comportamenti professionali e organizzativi:	(15)	
	5.1) Orientamento al cittadino	5	5
	5.2) Puntualità e precisione della prestazione	5	5
	5.3) Problem solving	5	5
	Totale	**100**	**100**

Dai dati della tabella sopra riportata si evidenzia come l'esito sia stato positivo, facendo riscontrare il seguente risultato di **performance Ente**: obiettivi raggiunti/ totale obiettivi = **92,8%.**

5. Valutazione del personale

Nel corso del 2025 l'attività del personale comunale ha evidenziato un quadro complessivo in miglioramento rispetto all'anno precedente, con esiti positivi differenziati tra le diverse aree e alcuni ambiti di criticità che meritano attenzione.

Sul piano della formazione professionale, si rileva una partecipazione ancora insufficiente alle iniziative formative da parte di alcuni responsabili di area.
In sintesi, il 2025 ha rappresentato un anno di consolidamento del percorso avviato nel 2024. I progressi registrati nell'area finanziaria e nel coordinamento organizzativo indicano una tendenza positiva che deve essere mantenuta e rafforzata, lavorando in particolare su:

- incremento della partecipazione alle iniziative formative;
- completamento e documentazione puntuale degli obiettivi di area.

La valutazione complessiva si attesta pertanto su un giudizio positivo, con margini di miglioramento concentrati prevalentemente sull'Area Tecnica e sull'obiettivo trasversale della formazione professionale.
Alla luce dei risultati conseguiti, si ritiene che l'amministrazione abbia rispettato i criteri di efficacia, efficienza e legalità nella gestione delle risorse umane e organizzative. In tal senso, si ritiene che sussistano le condizioni per l'assegnazione dei premi di produttività, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e nel rispetto delle previsioni contenute negli strumenti di programmazione economico-finanziaria, fermo restando che la liquidazione del premio sarà proporzionata agli esiti individuali riportati nelle schede di valutazione allegate.

Incisa Scapaccino, 20/7/2026

Il Segretario comunale
Giulia Verdura
firmato digitalmente

Giulia
Verdura
20.07.2026
12:20:58
GMT+02:00