



COMUNE DI VAL REZZO
PROVINCIA DI COMO

Relazione finale sulla performance Anno 2025

INDICE

11. CONTROLLI INTERNI

Il Segretario Comunale, responsabile dei controlli interni, ha proceduto al controllo sugli atti amministrativi con cadenza semestrale e gli stessi vengono esaminati al fine di poter compilare una griglia di valutazione con i seguenti elementi: se privo di elementi essenziali, se è di competenza dell'ufficio o meno, se i riferimenti normativi risultino corretti, se il testo risulta chiaro e comprensibile eccetera.

1. Presentazione
2. Andamento del ciclo di gestione della performance
3. Adeguamento dell'ente al Decreto Legislativo n.150/2009
4. Dati informativi sull'organizzazione
5. Indicatori di salute relazionale
6. Ciclo di gestione delle performance
7. Dati sulla gestione economico – finanziaria 2024
8. Approvvigionamento di beni e servizi e affidamento lavori pubblici
9. Contrattazione integrativa
10. Anticorruzione e Trasparenza
11. Controlli interni
12. Conclusioni

12. CONCLUSIONI

Generalmente i risultati conseguiti sono stati positivi .

La puntuale definizione inoltre di un piano degli obiettivi ancorato all'albero della performance discendente dalle linee programmatiche di mandato ha permesso di valutare l'impatto dell'azione degli uffici sulle aspettative degli organi di indirizzo politico-amministrativo.

massimo erogabile per l'anno 2025, pari a € 3.125,00, da corrispondere ai dipendenti comunali titolari di posizioni organizzative con i criteri e le modalità previste nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP).

a. Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale NON dirigenziale

Il fondo è stato costituito con determinazione responsabile del servizio personale n. 106 del 12.12.2025.

b. Ammontare dei premi destinati alla performance individuale effettivamente erogabile: € 2.195,88;

c. Sottoscrizione del CCDI – annualità 2025:

- Il Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2025 è stato sottoscritto in data 12.12.2025;
- Con delibera di giunta comunale n. 40 del 12.12.2025 è stato dato il formale avvio alle trattative per la sottoscrizione del contratto integrativo del personale dipendente per l'anno 2025;
- In data 12.12.2025 è stata redatta e sottoscritta l'ipotesi di tale contratto;
- L'ipotesi di contratto e la relazione relativa alla costituzione del fondo sono state trasmesse al revisore dei conti per il parere di competenza;
- In data 17.12.2025 (prot. n. 2132 del 18.12.2025) il revisore di conti ha certificato la correttezza dei conteggi e la compatibilità dei costi derivanti dal fondo risorse decentrate 2025 con i vincoli di bilancio o derivanti dall'applicazione delle norme di legge;
- La Giunta Comunale ha autorizzato la sottoscrizione con deliberazione n. 41 del 18.12.2025
- Il contratto collettivo integrativo per l'anno 2025 è stato stipulato il 18.12.2025;
- d. Trasmissione all'ARAN del CCDI, della relazione tecnica e illustrativa.**

La trasmissione all'ARAN del CCDI e della relazione tecnica e illustrativa 2025 è stata effettuata in data 18.12.2025 (Registrazione ID 5317225).

10. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Con deliberazione di giunta comunale n. 03 del 28.02.2025 è stato approvato il PIAO – Piano integrato di attività organizzativa, il quale, al proprio interno contiene – alla sezione 2 il Piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza
Il sindaco ha nominato Responsabile di prevenzione della Corruzione il Segretario Comunale dott. De Barile Massimo. Il Responsabile ha vigilato costantemente sui dipendenti e risposto ai provvedimenti ANAC richiesti.
Le informazioni pubblicate in "Amministrazione Trasparente" sono in continuo aggiornamento.
L'unico strumento di pianificazione delle misure di contrasto appare esclusivamente essere il PTPCT.

1. PRESENTAZIONE

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

La Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è riaffermata dalle previsioni dell'art. 10, commi 6 e 8, del D. Lgs. n. 150/2009 che prevedono rispettivamente la presentazione della Relazione "alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza", e la pubblicazione della stessa sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione è validata dall'Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

2. ANDAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

1. **Livello di conseguimento degli obiettivi gestionali – anno 2025** (*inserire: non raggiunto: 1 – parzialmente raggiunto: 2 – raggiunto in misura adeguata: 3 – pienamente conseguito: 4 – conseguito e superato: 5*);

Responsabile servizi: Finanziario, Demografico, Protocollo e Pubblicazioni (in caso di assenza o impedimento del segretario Comunale

OBIETTIVI ASSEGNATI	AZIONI RICHIESTE	AZIONI COMPIUTE	RISULTATO OTTENUTO	PUNTEGGIO
RISPETTO TEMPISTICA APPROVAZIONE DOCUMENTI DI PROGRAMMI AZIONE	Predisporre il bilancio di previsione 2025/2027 entro il termine del 31.12.2025	Predisposizione e approvazione dei documenti di programmazione entro i termini previsti	Obiettivo conseguito e qualitativamente superato	5

RISPETTO TEMPORALE APPROVAZIONE DOCUMENTI PROGRAMMATICI	Coordinamento e verifica D.U.P.	Coordinamento e verifica approvazione dei documenti di programmazione entro i termini previsti	Obiettivo conseguito e qualitativamente superato	5
MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO	Utilizzo informatizzato nazionale dei registri di stato civile ANSC	Predisposizione dei tutti gli atti e documenti necessari per giungere all'utilizzo dello stato civile digitale (ansc)	Obiettivo conseguito e qualitativamente superato	5

2. Risultati previsti dal Piano della performance che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di ripianificazione nel corso del 2025

Con deliberazione di giunta comunale n. 03 del 28.02.2025 è stato approvato il Piano della performance 2025, inserito nel Piano 2025-2027.

3. Obiettivi realizzati ma non pianificati nel Piano della Performance

Non ci sono stati ulteriori obiettivi realizzati al di fuori del Piano della Performance.

1) Grado di copertura delle linee programmatiche di mandato

Le linee programmatiche sono state realizzate tramite il lavoro ordinario e il piano degli obiettivi 2025.

2) Andamento del piano delle attività

AREA SERVIZI FINANZIARI E AMMINISTRATIVI: 5/5
 AREA SERVIZI DEMOGRAFICI: 5/5

3) Andamento delle performance comportamentali suddivisi per categoria contrattuale

Area dei funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D)

Area comportamentale				
Minimo	Massimo	N. dipendenti valutati	Media	
5	5	1	5	

Qual è la durata media dei pagamenti? I pagamenti avvengono in media 18,00 giorni in anticipo rispetto alla scadenza del documento;

E l'ammontare dei debiti al 31.12.2025: € 0,00

Indicatori di salute economico finanziaria:

P1	Incidenza spese rigide – ripiano disavanzo, personale e debito – su entrate correnti	33,99%
P2	Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	31,31%
P3	Anticipazioni chiuse solo contabilmente	0,00%
P4	Sostenibilità debiti finanziari	6,34%
P5	Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	0,00%
P6	Debiti riconosciuti e finanziati	0,00%
P7	Debiti fuori bilancio	0,00%
P8	Effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate)	56,65%

L'ente ha rispettato i parametri di deficitarietà strutturale? Si

Qual è il posizionamento dell'ente rispetto ai parametri di deficitarietà strutturale?
 Tutti i parametri sono rispettati

Modalità di gestione dei servizi per conto di terzi: gestione limitata a ritenute previdenziali/assistenziali e altre ritenute al personale, Iva istituzionale e commerciale.

Andamento della spesa degli organi politici istituzionali

L' indennità del Sindaco, è stata sono state determinate ai sensi della L. 56/2014 e successivamente incrementate ai sensi dei disposti dell'articolo 1 commi da 538 a 587 della legge n. 234 del 30.12.2021

Per l'anno 2025 tali spese sono state determinate nelle seguenti misure:

Indennità di Sindaco € 1.104,00 mensile

Si è provveduto all'accantonamento dell'indennità di fine mandato al Sindaco relativa all'anno 2025 nelle misure previste dalla legge.

8. APPROVVIGIONAMENTO DI BENI E SERVIZI E AFFIDAMENTO LAVORI PUBBLICI

FORNITURA DI BENI e APPROVVIGIONAMENTO DI SERVIZI:

Determine di minore entità economica:

Per le determine di minore entità economica si è proceduto tramite affidamento diretto, provvedendo direttamente all'approvazione dell'impegno di spesa.

9. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale titolare di posizioni organizzative:

Con determinazione del responsabile del servizio personale n. 24 del 24.06.2025 sono state impegnate le risorse relative all'indennità di risultato anno 2025, nell'importo

b. Approvazione del bilancio di previsione e del DUP

BILANCIO DI PREVISIONE:

con delibera di Consiglio Comunale n. 38 del 30.11.2024 è stato approvato il bilancio di previsione per il triennio 2025/2027, successivamente modificato con le seguenti variazioni di bilancio:

- Deliberazioni di giunta comunale n. 2 del 11.01.2025 variazione di cassa;
- Deliberazioni di giunta comunale n. 5 del 26.02.2025 variazione d'urgenza al bilancio di previsione finanziario 2025/2027 (art. 175, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000).
- Deliberazioni di giunta comunale n. 6 del 26.02.2025 variazione a seguito del riaccertamento dei residui;
- Deliberazioni di giunta comunale n. 7 del 26.02.2025 variazione di cassa a seguito del riaccertamento dei residui;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 29.04.2026 - variazione;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 16 del 21.07.2025 - assestamento generale di bilancio e salvaguardia degli equilibri di bilancio;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 29.11.2025 - variazione;

DUP 2025/2027:

Approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 27 del 30.07.2024, successivamente aggiornata con delibera n. 37 del 30.11.2024; inoltre, in occasione dell'approvazione di ogni variazione di bilancio si è provveduto anche all'aggiornamento del DUP con il contenuto delle variazioni medesime.

c. Approvazione del Piano delle performance

Con deliberazione di giunta comunale n. 03 del 28.02.2025 è stato approvato il Piano della performance 2025, inserito nel Piao 2025-2027.

d. Approvazione del Rendiconto della Gestione e del Conto del Bilancio

Deliberazione n. 8 del 21.04.2026 di Consiglio Comunale.

e. Sessioni formali preliminari e di monitoraggio sull'andamento degli obiettivi con il Nucleo di valutazione e n. di variazioni apportate nell'anno al Piano delle performance.

Sessioni del nucleo di valutazione: 19.03.2026.

Variazioni al piano della performance n. 0

7. DATI SULLA GESTIONE ECONOMICO – FINANZIARIA 2025

L'ente ha rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio? Sì
È stato rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti? Sì

4) Rispetto degli obblighi normativi da cui discendono responsabilità dirigenziali

Obbligo	Non sussiste	Rispettato	Parzialmente e rispettato	Non rispettato
rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi		X		
ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie	X			
rispetto degli standard quantitativi e qualitativi da parte del personale assegnato ai propri uffici		X		
regolare utilizzo del lavoro flessibile	X			
esercizio dell'azione disciplinare	X			
controllo sulle assenze, gestione disciplina del lavoro straordinario e gestione dell'istituto delle ferie		X		
osservanza delle disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici		X		
attuazione delle disposizioni in materia di amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso i siti istituzionali		X		
osservanza delle norme in materia di trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica		X		
osservanza delle norme in materia di accesso telematico a dati, documenti e procedimenti		X		
osservanza di pubblicazione sul sito internet del Comune, in Amministrazione trasparente, degli obiettivi di accessibilità, ai sensi dell'art. 9, comma 7, del D.L. 179/2012		X		
applicazione delle misure di contrasto alla corruzione e alla illegalità		X		
osservanza delle disposizioni previste dall'art.16, comma 1, lett. i-bis), i-ter) e i-quater) del D. Lgs. n.165/2001 in materia di prevenzione dei fenomeni di corruzione e di illegalità		X		
osservanza delle disposizioni previste dall'ordinamento e dal Programma Triennale sulla trasparenza e l'integrità			X	
osservanza delle misure previste dall'art.53 del D. Lgs. n.165/2001 in materia di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi		X		

3. ADEGUAMENTO DELL'ENTE AL DECRETO LEGISLATIVO N.150/2009.

1) Approvazione del Sistema di misurazione e di valutazione delle performance e/o di eventuali integrazioni/o modificazioni.

Il Sistema di misurazione e valutazione della Performance del Comune di Val Rezzo è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 27.10.2012.

4. DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE

La struttura organizzativa dell'ente organizzativa al 31.12.2025 si presentava quindi come segue:

- a. **Elenco delle posizioni dirigenziali/apicali sia a tempo determinato che a tempo indeterminato:**

Responsabile del Servizio **ROSSI LORENA** - Decreto sindacale di nomina n. 2 del 11.06.2024 dal 10.06.2024 al 10.06.2027.

- b. **programmazione del fabbisogno di personale:**

Il fabbisogno del personale 2024/2026 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 35 del 08.11.2024 avente ad oggetto: "ADOZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2025 – 2027.

- c. **adempimenti previsti dall'art.1, commi 39 e 40 della L. n.190/2012, dall'art.36, comma 3, art.7, comma 6 e art.7-bis del D. Lgs. n.165/2001 e rispetto del limite dell'art.9, comma 28 della L. n.122/2010;**

Per quanto riguarda il personale a tempo determinato si è proceduto all'assunzione di una unità a tempo parziale(4 ore settimanali) e determinato (01.01.2025-31.12.2025) ai sensi ex articolo 1 comma 557 della legge numero 311 del 2004 che si occupava dell'ufficio tecnico –

- d. **adempimenti previsti in materia di formazione del personale**

e. I dipendenti e i responsabili si aggiornano costantemente partecipando a corsi prevalentemente in modalità on-line, ognuno per le proprie competenze e materie.

- f. **tasso medio di assenza e di maggiore presenza;**

Tasso medio di assenza: 15,96 %

Tasso medio di maggiore presenza: 84,04%

- g. **procedimenti disciplinari attivati, procedimenti disciplinari conclusi.**

Non sono stati attivati procedimenti disciplinari, non erano in corso procedimenti da concludere.

Analisi caratteri qualitativi/quantitativi

Indicatori	2024	2025
Età media del personale (anni)	57	58
Età media dei dirigenti (anni)	0	0
Tasso di crescita di personale	0	
% di dipendenti in possesso di laurea (Segretario C. escluso)	50%	50%
% di dirigenti in possesso di laurea (Responsabili dei Servizi)	0%	0%
Ore di formazione (media per dipendente)	3	5
Turnover del personale	-	-
Costi di formazione/spese del personale	0	0
N. di personal computer/N. dipendenti	2/2	3/2
% di postazioni dotate di accesso a Internet/N. postazioni	100%	100%
E-mail certificata	1	1

Analisi di genere

Indicatori	2024	2025
% responsabili uffici e servizi donne (Segretario C. escluso)	100%	100%
% di donne dipendenti rispetto al totale del personale	50%	50%
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	50%	50%
Età media del personale femminile (distinto per personale dirigente e non)	58	59
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	0	0
Ore di formazione femminile (media per dipendente di sesso femminile)	3	5

5.INDICATORI DI SALUTE RELAZIONALE

- a. *Coinvolgimento Stakeholders nei processi decisionali*

Per l'anno 2025 l'amministrazione comunale e lo staff dei dipendenti si sono resi disponibili ed hanno tenuto costanti confronti, incontri e comunicazioni con operatori commerciali, economici, associazioni di volontariato e privati cittadini al fine di comprendere, valutare e operare nei vari ambiti.

- b. *Coinvolgimento Stakeholders nella gestione e produzione servizi*

Il Comune comunica in modo trasparente chi sono i soggetti pubblici e privati con i quali sono attivi contratti e relazioni o che partecipano alle diverse attività e servizi tramite l'Amministrazione Trasparente

- c. *Coinvolgimento Imprese e Utenti*

Si conferma quanto già descritto al precedente punto a.

6. CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

- a. **Costituzione della struttura tecnica permanente e individuazione del responsabile della misurazione.**

In data 21.07.2025 è stata stipulata apposita convenzione per la gestione associata del Nucleo di Valutazione tra i Comuni di Val Rezzo, Carlazzo e Grandola ed Uniti.
Composizione: Organo monocratico individuato nella persona del dott. Geniale Claudio