



Comune di Salvirola

Provincia di Cremona

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025

DEL COMUNE DI SALVIROLA

1. INTRODUZIONE

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

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

La relazione assume, pertanto, una funzione di comunicazione verso l'esterno, tant'è che ne viene garantita la pubblicazione sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Il presente documento ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini in maniera chiara e trasparente i risultati ottenuti anche allo scopo di utilizzare i dati evidenziati come occasione di verifica e di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'Ente.

La presente relazione è soggetta alla validazione del Nucleo di valutazione.

Il Comune di Salvirola ha scelto di rappresentare i risultati conseguiti attraverso:

- La pubblicazione del PIAO che, nella sezione Performance, definisce gli obiettivi assegnati ai diversi servizi del Comune;
- L'approvazione delle schede di valutazione della performance individuale e organizzativa riferite ai dipendenti, disponibili agli atti.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili di servizio sono stati individuati negli strumenti generali di programmazione dell'Ente, presenti e consultabili in "Amministrazione trasparente", in particolare nella deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 30.01.2025 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - triennio 2025/2027".



Comune di Salvirola

Provincia di Cremona

2. L'ORGANIZZAZIONE

La struttura organizzativa dell'Ente si articola in n. 3 aree:

STRUTTURA ORGANIZZATIVA		
A	AREA ORGANIZZATIVA AMMINISTRATIVA:	Servizi demografici, elettorali, di statistica, segreteria, culturali e scolastici, socio - assistenziale, sport e turismo.
B	AREA ORGANIZZATIVA TECNICA:	Lavori pubblici, urbanistica ed edilizia privata
C	AREA ORGANIZZATIVA ECONOMICO FINANZIARIA:	Servizi finanziari e tributari, servizi cimiteriali

3. VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Tutta la struttura amministrativa partecipa alla realizzazione degli obiettivi e ciascun dipendente è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il Comune di Salvirola dispone di un suo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 21/12/2019.

Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance è coerente con le disposizioni della delega di cui alla legge n. 124/2015 sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche, dei relativi decreti attuativi D.Lgs n.74/2017 e D.Lgs n.75/2017, nonché con quanto previsto dal CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali, relativo al triennio 2019-2021 definitivamente sottoscritto il 16.11.2022.

La metodologia di misurazione e valutazione della performance ha ad oggetto sia la valutazione della performance organizzativa che la valutazione della performance individuale.

Nello specifico:

- a) la valutazione della performance organizzativa riguarda la rilevazione del grado di attuazione delle politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, la realizzazione degli obiettivi strategici relativi all'amministrazione nel suo complesso, nonché la rilevazione dei risultati conseguiti dalle singole articolazioni organizzative in relazione agli obiettivi gestionali ad esse affidati.
- b) la valutazione della performance individuale concerne, invece, la misurazione dell'apporto fornito da ciascuna figura dell'Ente - in ragione del ruolo e responsabilità ricoperti - alla realizzazione dei predetti obiettivi, cui è correlato l'eventuale riconoscimento del trattamento economico accessorio previsto dal contratto nazionale e



Comune di Salvirola

Provincia di Cremona

integrativo.

Riguardo alla performance individuale, la metodologia in uso individua i seguenti fattori di apprezzamento, meglio dettagliati nella documentazione allegata alla sopra menzionata deliberazione della Giunta Comunale:

- 1- Grado di integrazione e capacità di collaborazione;
- 2- Flessibilità operativa;
- 3- Sensibilità all'innovazione;
- 4- Capacità di approccio e risoluzione problemi;
- 5- Iniziativa propositiva;
- 6- Autonomia nella gestione delle problematiche complesse;
- 7- Puntualità e precisione nell'assolvimento delle mansioni attribuite;
- 8- Utilizzo della strumentazione propria per l'espletamento delle mansioni;
- 9- Raggiungimento risultati previsti in rapporto agli obiettivi individuali assegnati;
- 10- Grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi/programmi/progetti di gruppo ai quali partecipa;

In particolare, gli obiettivi delle attività debbono essere misurabili e monitorabili e i relativi risultati attesi devono essere espressi mediante indicatori di:

- a) Efficacia, secondo profili di qualità, di equità dei servizi e di soddisfazione dell'utenza;
- b) Efficienza, intesa quale rapporto tra risorse utilizzate e quantità di servizi prodotti o attività svolta, anche in relazione al rispetto dei tempi predeterminati.

Il Comune di Salvirola in coerenza con le predette asserzioni, per la descrizione degli obiettivi assegnati utilizza specifiche schede – descritte nella Sezione Performance del PIAO - che riportano le seguenti indicazioni:

- Titolo dell'obiettivo
- Descrizione dell'obiettivo
- Personale interessato
- Obiettivo
- Durata
- Organizzazione del progetto
- Verifica;



Comune di Salvirola

Provincia di Cremona

In particolare, nella tabella seguente si riportano brevemente gli obiettivi assegnati ai vari Servizi:

PROGETTI
1. DEMATERIALIZZAZIONE LISTE ELETTORALI
2. PASSAGGIO ALLO STATO CIVILE DIGITALE - ANSC
3. SERVIZI AMMINISTRATIVI DI SUPPORTO AI SERVIZI SOCIALI
4. SERVIZI DI GESTIONE RETTE SCOLASTICHE
5. FORMAZIONE PERSONALE AREA AMMINISTRATIVA
6. FORMAZIONE ANUSCA ASSOCIAZIONE NAZIONALE UFFICIALI DI STATO CIVILE
7. FORMAZIONE HALLEY GESTIONALE COMUNALE
8. GESTIONE SERVIZI CIMITERIALI
9. LAVORI PUBBLICI: COMPLETAMENTO LAVORI DI RIQUALIFICAZIONE DI PIAZZA MARCORA

Per i dipendenti non titolari di E.Q., la valutazione è fatta da ciascun Responsabile del Servizio ed è eseguita utilizzando le apposite schede, parte integrante e sostanziale della metodologia di valutazione in uso.

Il sistema di valutazione prevede, inoltre, appositi criteri di raccordo tra la valutazione ottenuta ed i compensi riconosciuti ai dipendenti ai quali si applica la metodologia.

La tabella di raccordo tra valutazione e compensi è la seguente:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

Nessuna contestazione in merito alle valutazioni è pervenuta al Responsabile del Servizio.



Comune di Salvirola

Provincia di Cremona

4. I RISULTATI RAGGIUNTI

Dall'esame degli atti e dal raffronto tra gli obiettivi operativi assegnati, la documentazione prodotta dal Responsabile di servizio e le schede di valutazione della performance del personale riferite al 2025, si evidenziano i risultati positivi raggiunti relativamente agli obiettivi/indicatori di performance.

La performance del personale si conferma su livelli più che soddisfacenti, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati.

Tutti gli obiettivi assegnati ai Responsabili di Servizio risultano conseguiti, come risulta dalle schede di valutazione disponibili agli atti, senza scostamenti significativi rispetto a quanto programmato.

5. SISTEMA DI PREMIALITÀ

La corresponsione dei premi di produttività tiene conto dell'ammontare del Fondo per la Produttività, comedeterminato dalla pre-intesa raggiunta in sede di contrattazione decentrata e tradotta nel contratto integrativo decentrato per l'anno 2025 sottoscritto in via definitiva in data 12/12/2025.

La presente Relazione sulla Performance, costituisce il presupposto procedimentale per la liquidazione dei premi di produttività, in conformità a quanto previsto dall'art. 18, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009.

I premi di produttività 2025, pari ad un importo complessivo di € 4.375,00 verranno liquidati con successiva determinazione del Segretario comunale in qualità di Responsabile del Personale.

6. ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA TRASPARENZA E ALL'INTEGRITÀ

Il Nucleo di valutazione dà atto delle verifiche effettuate sull'attuazione degli obblighi di trasparenza, come attestate durante l'anno e prende atto che il Comune di Salvirola ha approvato PIAO 2025 con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 30/01/2025 che assorbe il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Il Comune di Salvirola ha inoltre approvato il nuovo Codice di Comportamento dei Dipendenti con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 15/09/2023.

Riguardo alla sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet comunale si evidenzia che tale sezione è oggetto di aggiornamento continuo.

La presente relazione sulla performance, validata dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, è sottoposta all'approvazione della Giunta e pubblicata sul sito internet comunale www.comune.salvirola.cr.it nella sezione "Amministrazione trasparente".

Salvirola, 09/05/2026

Il Segretario comunale
F.to dott. Matteo Malvicini