

COMUNE DI VALMACCA

Provincia di Alessandria



RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE 2024

**Allegato “A” della Deliberazione della Giunta Comunale
n. 46 del 01/08/2025**

INDICE

Presentazione

1. Il contesto esterno
2. Organizzazione e personale
3. Organigramma sintetico dell'ente
4. Rendiconto 2024
5. Linee strategiche e obiettivi operativi
6. Performance organizzativa dell'ente
7. Performance e obiettivi individuali
8. Performance e trasparenza

PRESENTAZIONE

Il Decreto Legislativo n.150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche organizzino il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo delle attività istituzionali, facendo riferimento al ciclo generale della gestione della performance, con la finalità di assicurare elevati standard qualitativi ed economici mediante le fasi di pianificazione, gestione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa ed individuale.

Il Decreto Legislativo n. 74/2017 ha apportato modifiche al precedente decreto in merito alla Relazione sulla Performance.

L'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009 dispone che (salve diverse disposizioni di legge):

“Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:

a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.

1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a), è predisposto a seguito della presentazione alle Camere del documento di economia e finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle performance è adottato non oltre il termine di cui al comma 1, lettera a), in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE 2024

denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica”.

1. CONTESTO ESTERNO

INDICE DI CRIMINALITA' – PROVINCIA DI VERCELLI (fonte IlSole24ore)

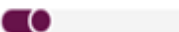
(dato al 31/12/2024)

RANK **30°** Classifica finale **Alessandria** DENUNCE/100MILA AB. **3.662,5** DENUNCE TOTALI **14.900**

Scegli la provincia per visualizzare i suoi piazzamenti (rank e var. annua) nelle classifiche (finale sul totale dei delitti e per tipologia di reato). Dati ogni 100mila abitanti e totale denunce, relativi all'anno precedent

	RANK		INDICATORE	DENUNCE SU 100MILA AB.	TOTALE DENUNCE
>	28° ▲		Omicidi volontari consumati	0,7	3
	3° =		Infanticidi	0,0	0
>	72° ▼		Tentati omicidi	1,2	5
	16° =		Omicidio preterintenzionale	0,0	0
>	83° ▲		Omicidi colposi	2,0	8
>	88° ▲		Violenze sessuali	6,4	26
	69° ▼		Sfruttamento della prostituzione e pornografia minorile	1,2	5
	49° ▼		Minacce	115,5	470
	40° ▲		Percosse	29,0	118
	39° ▼		Lesioni dolose	114,8	467
	17° ▼		Danneggiamenti	528,5	2.150
	42° ▲		Incendi	8,4	34
	39° ▼		Incendi boschivi	3,9	16

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE 2024

>	32° ▼		Furti	1.462,5	5.950
>	30° ▼		Rapine	34,4	140
>	39° ▼		Stupefacenti	51,4	209
	40° ▼		Truffe e frodi informatiche	497,5	2.024
	22° ▼		Associazione per produzione o traffico di stupefacenti	0,0	0
	81° ▲		Delitti informatici	32,2	131
	66° ▼		Associazione per delinquere	0,2	1
	28° ▲		Associazione di tipo mafioso	0,0	0
	91° ▼		Estorsioni	12,3	50
	70° ▼		Danneggiamento seguito da incendio	4,9	20
	100° ▲		Contraffazione di marchi e prodotti industriali	0,7	3
	13° ▼		Contrabbando	0,0	0
	49° ▼		Usura	0,0	0
	45° ▲		Violazione alla proprietà intellettuale	0,0	0
	40° =		Rapine in uffici postali	0,0	0
	53° =		Altri delitti	736,4	2.996

Il quadro della criminalità provinciale è peggiorato rispetto all'anno precedente, passando dal 43° al 30° posto a livello nazionale su 106 province complessive, con un aumento delle denunce per ogni 100.000 abitanti (da 3.319,9 a 3.662,5) e delle denunce totali (da 13.469 a 14.900), con un numero considerevole di furti, danneggiamenti e truffe/frodi informatiche rilevate.

2. ORGANIZZAZIONE E PERSONALE

Il Regolamento comunale di organizzazione dei servizi comunali, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 31/01/2020 e successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 08/05/2025, ha regolamentato gli uffici e i servizi comunali oggetto di questa relazione per tutto il 2024.

Gli uffici comunali sono elencati come segue:

- AREA POLIZIA LOCALE
 - Servizio di Polizia Locale

- AREA TECNICA
 - Servizio Lavori Pubblici
 - Servizio Urbanistica
 - Servizio Ambiente
 - Servizio Demanio e Patrimonio
 - Servizio di Protezione Civile
- AREA ECONOMICO FINANZIARIA
 - Servizio Bilancio, Programmazione e Partecipate
 - Servizio Economato e Provveditorato
 - Servizio Personale e risorse umane
 - Servizio Controllo di Gestione
 - Servizio Tributi e Politiche delle entrate
- AREA AMMINISTRATIVA
 - Servizio Affari Generali, Segreteria e Notifiche
 - Servizio Demografico e Statistico
 - Servizio Istruzione Pubblica
 - Servizio Cultura, Sport e Turismo
 - Servizi Sociali
 - Servizio Edilizia sociale
 - Servizio Attività Produttive

L'organizzazione interna dell'Ente constava, per il 2024, del seguente personale:

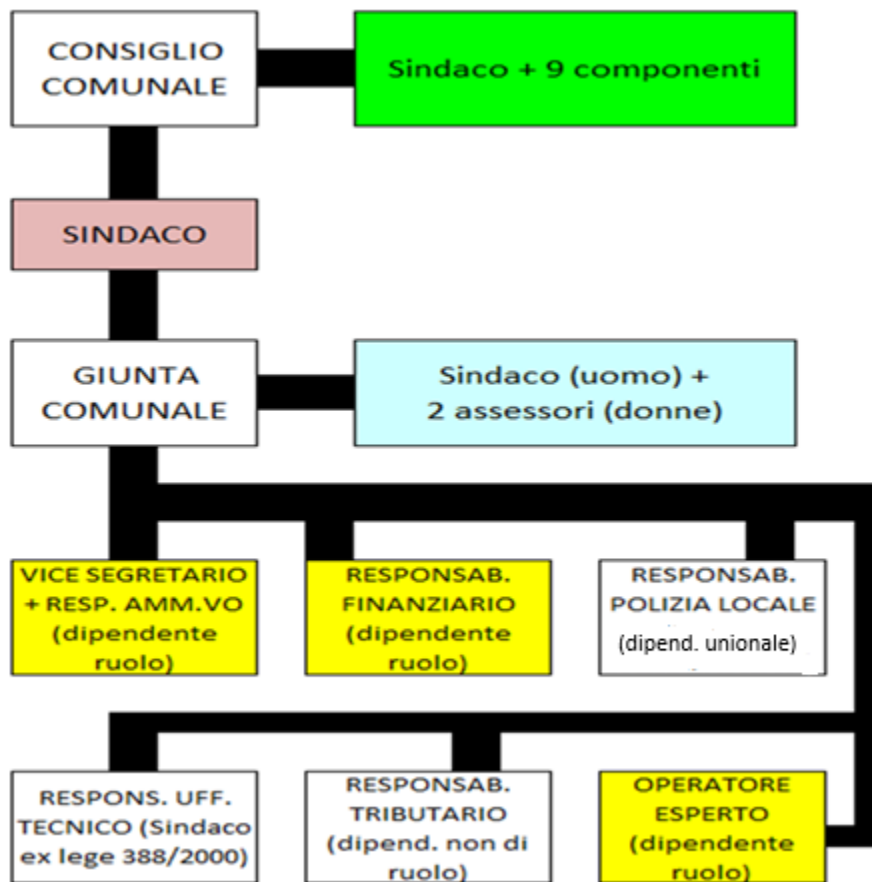
- ✓ n. 1 vicesegretario e responsabile amministrativo (area funzionari);
- ✓ n. 1 responsabile finanziaria (area funzionari);
- ✓ n. 1 operatore esperto (area operatori);
- ✓ n. 1 responsabile tributaria (area funzionari - in convenzione);
- ✓ n. 1 istruttore tecnico (scavalco d'eccedenza)

In relazione all'esercizio **2024** non sussistevano carenze di organico, né esuberi, in relazione alle dimensioni dell'Ente.

Il contesto organizzativo, tipico delle piccole realtà, comporta il cumulo in capo alle medesime figure di plurime posizioni di responsabilità, non sempre consentendo di dare piena attuazione ai principi generali dettati dall'ordinamento in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, anche se, per contro, il controllo diretto sulla struttura è reso più agevole proprio dalle ridotte dimensioni della medesima.

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE 2024

3. ORGANIGRAMMA SINTETICO DELL'ENTE NEL 2024 (durata mandato 12/06/2022 – 11/06/2027)



4. RENDICONTO 2024.

Prospetto dimostrativo del risultato di amministrazione 2024.
(risultato di amministrazione 2024: € 246.291,45)

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE 2024

Comune di Valmacca

Allegato a) Risultato di amministrazione

PROSPETTO DIMOSTRATIVO DEL RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE (Anno 2024)

		GESTIONE		
		RESIDUI	COMPETENZA	TOTALE
Fondo cassa al 1° gennaio 2024				216.171,42
RISCOSSIONI	(+)	306.941,94	1.171.408,72	1.478.350,66
PAGAMENTI	(-)	240.271,09	1.007.740,36	1.248.011,45
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2024	(=)			446.510,63
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre 2024	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE 2024	(=)			446.510,63
RESIDUI ATTIVI	(+)	67.890,90	648.424,22	716.315,12
<i>di cui residui attivi incassati alla data del 31/12 in conti postali e bancari in attesa del riversamento nel conto di tesoreria principale</i>				0,00
<i>di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze</i>				0,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	22.680,57	852.032,95	874.713,52
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI	(-)			12.525,84
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE	(-)			29.294,94
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER INCREMENTO DI ATTIVITA' FINANZIARIE	(-)			0,00
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2024 (A)	(=)			246.291,45

Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2024 :	
Parte accantonata	
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/2024	63.827,07
Accantonamento residui perenti al 31/12/2024 (solo per le regioni)	0,00
Fondo anticipazioni liquidità	0,00
Fondo perdite società partecipate	4.000,00
Fondo contenzioso	16.000,00
Altri accantonamenti	24.069,00
Totale parte accantonata (B)	107.896,07
Parte vincolata	
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili	0,00
Vincoli derivanti da trasferimenti	42.406,12
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui	0,00
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente	0,00
Altri vincoli	0,00
Totale parte vincolata (C)	42.406,12
Parte destinata agli investimenti	
Totale parte destinata agli investimenti (D)	11.155,69
Totale parte disponibile (E=A-B-C-D)	84.833,57
F) di cui Disavanzo da debito autorizzato e non contratto	0,00
Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione come disavanzo da ripianare	

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE 2024

5. LINEE STRATEGICHE E OBIETTIVI OPERATIVI

In relazione all'esercizio **2024**, il documento di riferimento delle strategie operate dal Comune era rappresentato dal programma di mandato elettorale della lista vincitrice nel corso delle elezioni del **2022**, punto di partenza del processo di pianificazione strategica, contenendo le linee essenziali che guidano l'Ente nelle scelte relative al quinquennio in corso.

I documenti contabili e finanziari rappresentati dal DUP e dal bilancio di previsione di periodo, nonché dal PEG e dal rendiconto **2024**, approvato con deliberazione consiliare n. **10** del **29/04/2025**, rappresentano fondamentali elementi di riferimento per dare una valutazione sull'esercizio **2024**.

6. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

Il Piano della performance, data la struttura organizzativa dell'ente, prevede un unico livello di struttura, in quanto il livello della performance individuale dei responsabili di servizio coincide con quello delle relative strutture. In relazione all'esercizio 2024, tra i dipendenti di ruolo erano presenti due responsabili dei servizi EQ, di cui uno in ambito amministrativo ed uno in ambito finanziario. I livelli dei servizi gestiti dai dipendenti con incarico di servizio sono comunque molteplici. All'interno della struttura organizzativa comunale opera anche un terzo dipendente di ruolo, con funzioni di operatore esperto, che da solo non giustifica lo sviluppo di un autonomo livello di misurazione e valutazione della performance.

Il servizio di polizia locale nell'anno 2024 era gestito dall'Unione dei Comuni Terre di Po e Colline del Monferrato.

Il servizio tributario, nel corso del 2024, è stato gestito da una dipendente di altro ente (dipendente dell'Unione dei Comuni Terre di Po e Colline del Monferrato utilizzata da questo Ente per n. 14 ore settimanali), mentre l'ufficio tecnico è risultato in capo al Sindaco in base alla legge 23 dicembre 2000, n. 388, avvalendosi a supporto dell'attività lavorativa di dipendente esterno ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 311/2004 per l'Ufficio Tecnico Comunale - Lavori Pubblici e libero professionista per l'Ufficio Tecnico Comunale - Edilizia Privata.

L'articolo 8 del D. Lgs. n. 150/2009 individua comunque gli ambiti che devono essere contenuti nel sistema:

- 1) l'attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;
- 2) l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- 3) la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
- 4) la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
- 5) lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

- 6) l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- 7) la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
- 8) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Gli obiettivi strategici hanno carattere trasversale e, pur riguardano i singoli incarichi di responsabilità, attengono ad attività che in Amministrazioni locali di tali dimensioni riguardano l'operatività lavorativa quotidiana e il soddisfacimento di bisogni collettivi e di richieste individuali dei cittadini che trovano soddisfacimento continuato e ininterrotto nel corso di ogni settimana di lavoro, spesso senza riscontri puntuali da parte della cittadinanza in merito all'importanza del servizio effettivamente erogato a livello locale.

I pochi dipendenti presenti divengono il volto dell'Amministrazione all'esterno, determinando livelli di responsabilizzazione su più ambiti, nonché livelli di presenza fisica negli Uffici di portata particolarmente significativa, con un orientamento verso l'utenza molto rilevante.

Nel corso del 2024, il Comune non ha attivato report attinenti la *customer satisfaction* di periodo.

7. PERFORMANCE E OBIETTIVI INDIVIDUALI

I Sistemi di misurazione della performance (approvati ex novo nel **2024**) sono strumenti essenziali per il miglioramento dei servizi pubblici e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici, nell'allineamento alle migliori pratiche in tema di comportamenti, attitudini e performance organizzative. Tali misure, infatti, richiedono l'effettiva implementazione di un sistema di misurazione della performance per almeno due ordini di ragioni:

- 1) la prima relativa alla soddisfazione delle esigenze dei cittadini;
- 2) la seconda relativa alla migliore capacità di scelta e di selezione da parte delle autorità competenti in ordine all'allocazione delle risorse.

Quanto al primo profilo, il Sistema di misurazione della performance delle pubbliche amministrazioni deve essere orientato principalmente al cittadino; la soddisfazione e il coinvolgimento del cittadino costituiscono, infatti, il vero motore dei processi di miglioramento e innovazione.

Quanto al secondo profilo, la misurazione della performance consente di migliorare l'allocazione delle risorse fra le diverse strutture, premiando quelle virtuose e di eccellenza e riducendo gli sprechi e le inefficienze.

Il Sistema di misurazione si inserisce nell'ambito del ciclo di gestione della performance articolato, secondo l'articolo 4, comma 2, del decreto, nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE 2024

6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Gli obiettivi individuali, vista la ridotta consistenza dell'Ente, presentano caratteri di semplicità, ma ugualmente di innovazione, sulla base della considerazione che enti di piccole dimensioni, come quello di cui si tratta, operano essenzialmente sull'attività ordinaria e necessaria da svolgere, implementando il lavoro su ambiti specifici da migliorare e aggiornare, sempre tenendo in debita considerazione la scarsità di mezzi, di risorse e di personale, ma cercando di fare della penuria uno strumento di esaltazione e coesione delle forze per il bene dell'Amministrazione e della collettività.

Gli obiettivi trasversali e individuali assegnati nel 2024 sono i seguenti.

DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI 2024 – Piano della performance – D.G.C. n. 92 del 28/12/23

Gli **OBIETTIVI STRATEGICI ANNUALI** che l'Amministrazione ha voluto riportare quali azioni specifiche da intraprendere nell'anno **2024** coinvolgono comunque anch'esse in modo trasversale tutte le strutture.

Gli obiettivi, vista la dimensione dell'Ente, presentano caratteri di **semplicità**, ma ugualmente di **innovazione**, sulla base della considerazione che enti di piccole dimensioni, come quello di cui si tratta, operano essenzialmente sull'attività ordinaria e necessaria da svolgere, implementando il lavoro su ambiti specifici da migliorare o aggiornare, sempre tenendo in debita considerazione la scarsità di mezzi, di risorse e di personale, ma cercando di fare della penuria di risorse uno strumento di esaltazione e coesione delle forze per il bene dell'Amministrazione e della collettività.

Gli obiettivi strategici, con carattere trasversale, rientrano nei seguenti:

- gestione e avanzamento della programmazione in materia di PNRR;
- gestione e controllo dell'indice dei tempi di pagamento delle PP.AA. ai sensi dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 convertito con Legge n. 41/2023;
- implementazione della formazione interna, sempre compatibilmente con le risorse e le dimensioni dell'ente, in ambito di digitalizzazione e di prevenzione e corruzione, oltre che di salvaguardia dei luoghi di lavoro;
- gestione dell'inclusione e dell'accessibilità ai sensi del D.Lgs. n. 222/2023, compatibilmente con le dimensioni dell'ente;
- rispetto delle norme in materia di prevenzione e anticorruzione, nonché implementazione della trasparenza amministrativa in conformità al PNA 2022, come aggiornato dalla delibera n. **605** del **19/12/2023**.

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE 2024

OBIETTIVI 2024

Comune di Valmacca - AL

All. 1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024

Area strategica	Programma	Obiettivo operativo	Area di gestione/ Responsabile	Azioni	Indicatori di risultato	Scadenza	Personale coinvolto
AMMINISTRAZIONE GENERALE Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 Statistica e servizi informativi	Numero 2 Obiettivo Potenziamento digitalizzazione in applicazione delle disposizioni del CAD	AREA: Area Amministrativa RESPONSABILE: Responsabile del servizio amministrativo Bovio Enrico	Attività preordinate al miglioramento del sito istituzionale e dei servizi digitali al cittadino	Ristrutturazione dell'architettura informativa, riprogettazione delle interfacce e nuove funzionalità, in continuità con le indicazioni e direttive UE nonché di attivazione dei servizi digitali al cittadino.	31/12/2024	Tutti gli uffici
AMMINISTRAZIONE GENERALE Servizi istituzionali, generali e di gestione	2 Segreteria generale	Numero 1 Obiettivo Riduzione dei tempi medi per la pubblicazione degli atti amministrativi	AREA: Area Amministrativa RESPONSABILE: Responsabile del servizio amministrativo Bovio Enrico	Riduzione dei tempi medi per la pubblicazione delle determinazioni, deliberazioni e degli atti esterni.	Riduzione per la pubblicazione entro 30gg	31/12/2024	Tutti gli uffici
AMMINISTRAZIONE GENERALE	6 Ufficio tecnico	Numero 3 Obiettivo Adesione ai bandi di finanziamento/progetti di aggiornamento	AREA: Area Amministrativa RESPONSABILE: Responsabile del servizio amministrativo Bovio Enrico	Utilizzo di finanziamenti pubblici e/o adesione a bandi nazionali ed europei, cogliendo le opportunità che in tal senso si manifesteranno nel corso dell'esercizio considerato. Partecipazione a gruppi di lavoro per la presentazione di progetti di fondi PNRR.	Predisposizione della documentazione come da bandi nei tempi stabiliti.	31/12/2024	Tutti gli uffici
AMMINISTRAZIONE GENERALE	2 Segreteria generale	Numero 4 Obiettivo Valutazione ottenuta nei controlli interni	AREA: Area Amministrativa RESPONSABILE: Responsabile del servizio amministrativo Bovio Enrico	Valutazione d'adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno.	La valutazione avviene con periodicità annuale.	31/12/2024	Tutti gli uffici

Comune di Valmacca - AL

All. 1 OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2024

Area strategica	Programma	Obiettivo operativo	Area di gestione/ Responsabile	Azioni	Indicatori di risultato	Scadenza	Personale coinvolto
AMMINISTRAZIONE GENERALE Servizi istituzionali, generali e di gestione	8 Statistica e servizi informativi	Numero 2 Obiettivo Potenziamento digitalizzazione in applicazione delle disposizioni del CAD	AREA: Area Economico/Finanziaria RESPONSABILE: Responsabile del servizio finanziario Bauce Ivonne	Attività preordinate al miglioramento del sito istituzionale e dei servizi digitali al cittadino. Attivazione del servizio di Cloud. Attivazione piattaforma PagoPA. Attivazione AppIO.	Ristrutturazione dell'architettura informativa, riprogettazione delle interfacce e nuove funzionalità, in continuità con le indicazioni e direttive UE nonché di attivazione dei servizi digitali al cittadino. Inizio attività di migrazione dati e servizi attivi. Implementazione piattaforma PagoPA. Implementazione AppIO	31/12/2024	Tutti gli uffici
AMMINISTRAZIONE GENERALE Servizi istituzionali, generali e di gestione	3 Gestione economica, finanziaria, programmazione, provveditorato	Numero 1 Obiettivo Riduzione dei tempi medi di pagamento fatture	AREA: Area Economico/Finanziaria RESPONSABILE: Responsabile del servizio finanziario Bauce Ivonne	Riduzione dei tempi medi di pagamento fatture	Rispetto dei tempi di pagamento entro 30 gg – L'indicatore sui tempi di pagamento sarà rilevato solo tramite la piattaforma per la certificazione dei crediti (PCC).	31/12/2024	Tutti gli uffici
AMMINISTRAZIONE GENERALE	6 Ufficio tecnico	Numero 3 Obiettivo Adesione ai bandi di finanziamento	AREA: Area Economico/Finanziaria RESPONSABILE: Responsabile del servizio finanziario Bauce Ivonne	Utilizzo di finanziamenti pubblici e/o adesione a bandi nazionali ed europei, cogliendo le opportunità che in tal senso si manifesteranno nel corso dell'esercizio considerato. Partecipazione a gruppi di lavoro per la presentazione di progetti di fondi PNRR.	Predisposizione della documentazione come da bandi nei tempi stabiliti.	31/12/2024	Tutti gli uffici
AMMINISTRAZIONE GENERALE	2 Segreteria generale	Numero 4 Obiettivo Valutazione ottenuta nei controlli interni	AREA: Area Amministrativa RESPONSABILE: Responsabile del servizio finanziario Bauce Ivonne	Valutazione d'adeguatezza e del funzionamento del sistema di controllo interno.	La valutazione avviene con periodicità annuale.	31/12/2024	Tutti gli uffici

RELAZIONE ANNUALE SULLA PERFORMANCE 2024

In data **30/07/2025** sono state effettuate le valutazioni dei dipendenti per l'annualità **2024**.

Il ciclo della performance **2024** si è pertanto concluso, come risultante dalla deliberazione della Giunta comunale n. **45/2025**, con la quale si è dato positivo atto delle valutazioni dei dipendenti comunali poste in essere dal competente Nucleo di valutazione.

La valutazione dei dipendenti, ad opera del predetto Nucleo di valutazione, nominato nel corso del **2025**, è stata positiva, con valori individuali superiori al 95%, in relazione al raggiungimento degli obiettivi e agli altri elementi di valutazione della condotta sul lavoro dei lavoratori dell'ente medesimi.

L'esito delle valutazioni dei dipendenti con o senza EQ sono acquisite agli atti dell'ente e riportano i seguenti valori percentuali di valutazione:

- Responsabile amministrativo EQ: 98,29%;
- Responsabile finanziario EQ: 98,29%;
- Operatore esperto: 95,88%.

8. PERFORMANCE E TRASPARENZA

Il D.Lgs. n. 33/2013 prevede specifici obblighi di pubblicità e trasparenza da porre in essere sul sito dell'Ente locale, con un controllo che è effettuato dall'O.I.V., in coordinamento con il RPCT.

Rispetto alle due scadenze a tal fine rilevanti per l'anno 2024, ovvero quella del 31 maggio 2024 e quella del 30 novembre 2024, il Comune ha presentato una situazione di sostanziale regolarità e puntualità dei dati visibili sul sito comunale, come attestato dallo stesso Nucleo di valutazione nominato nella prima parte dell'esercizio 2025.
