



COMUNE DI NIBBIOLA

PROVINCIA DI NOVARA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

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 2025 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

In aderenza a quanto disposto dalle predette disposizioni normative il sistema risulta essere così strutturato:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti dell'Ente è 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 è 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 valuta annualmente la performance organizzativa e individuale adottando , a tal fine, 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 controlla e rileva 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 2025/2027, che ha dato avvio al ciclo della Performance 2025, è articolata nei seguenti documenti:

- Il DUP 2025/2027 approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 15 del 15/07/2024;
- il Bilancio di Previsione 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 32 del 17/12/2024;
- Il PIAO e, nello specifico, la relativa sottosezione Performance, strutturato secondo le indicazioni degli obiettivi inseriti nel Bilancio di Previsione 2025/2027 e del Documento Unico di Programmazione, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 23/04/2025 (ed aggiornato con Delibera G.C. n.61 del 6/8/2025)

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. 4 del 24/03/2026), vengono rendicontati i risultati conseguiti e valutate le performance da cui discende il riconoscimento economico ai Responsabili.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 43 del 03.07.2019 il Comune di Nibbiola ha adottato, in ottemperanza a quanto previsto dal D.lgs. 74/2017, un Sistema di valutazione delle Performance dei dipendenti, rimodulato sulle peculiarità dell'Ente, che cristallizza in maniera dettagliata i criteri di valutazione della performance del personale dipendente, delle posizioni organizzative (oggi denominate, a seguito del reinquadramento del personale in servizio, Elevate qualificazioni) e del Segretario comunale, nonché le fasi del processo di programmazione ed i suoi attori.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 57 del 31.07.2024 il Comune di Nibbiola ha modificato il citato Sistema di valutazione al fine di adeguarlo alle più recenti modifiche normative intervenute in materia e alle esigenze organizzative dell'Ente.

Il Comune di Nibbiola ha aderito ad una Convenzione per l'esercizio in forma associata della funzione di Segreteria comunale (approvata con delibera consiliare n . 2/2025) e, pertanto, la valutazione della performance del Segretario comunale nominato, come disciplinato dalla predetta convenzione, è attribuita al Comune capofila.

Si precisa altresì che in data 04/05/2026 il Dr. Giuseppe Filardi ha preso servizio quale Segretario Comunale della convenzione di segreteria tra i Comuni di Garbagna Novarese, Terdobbiate, Tornaco, Nibbiola e Sozzago, subentrando al Dr. Francesco Rotondo, che ha ricoperto l'incarico nel corso dell'anno 2025 sino al 3 maggio dell'anno successivo .

Il Responsabile dell'Area Tecnica è attualmente in regime di utilizzo condiviso in forza di Convenzione sottoscritta con altro Ente Locale ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022 (già art. 14 del CCNL del 22.01.2004) e la sua valutazione, in base alla convenzione, è attribuita all'Ente capofila.

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

Ai Responsabili di E.Q. sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione attraverso il Piano della Performance e PDO 2025, nell'ambito della strategia programmatica complessiva delineata con il PIAO 2025/2027, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 23/04/2025.

Il Nucleo di Valutazione, con nota prot. n. 1793 del 16/04/2025, ha espresso parere positivo sul Piano della Performance 2025-2027 e Piano degli Obiettivi 2025, verificandone la correttezza dei processi di valutazione, la misurabilità degli obiettivi e la coerenza con la normativa vigente.

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.

Per l'anno 2025, al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente corrispondenti alle finalità previste.

Il Nucleo, a seguito di confronto con il Segretario Comunale, ha valutato in maniera pienamente positiva i Responsabili titolari di EQ ed i dipendenti. Per l'Area Amministrativo-Contabile, il punteggio complessivo attribuito alla Responsabile Patrizia Boracchia è pari al 100% (performance organizzativa: 20/20; performance individuale: 35/35; comportamenti organizzativi: 20/20; competenze professionali: 15/15; capacità di valutazione dei collaboratori: 10/10).

Infine ha provveduto a visionare le valutazioni dei dipendenti non titolari di EQ espressi dai due Responsabili dell'Area Amministrativa Contabile (*che si sono avvicendati nel corso dell'annualità di interesse*) e dal Sindaco per l'Area Vigilanza e Commercio dalle quali emerge che i risultati sono stati tendenzialmente raggiunti conseguendo un punteggio medio che complessivamente supera l'80%.

La valutazione, del Responsabile EQ dell'Area Tecnica, come sopra evidenziato, in base del regime di "utilizzo condiviso" che lo presidia, è attribuita all'Ente Capofila.

Si rileva, altresì, che la valutazione del Segretario Comunale, in quanto titolare della sede di segreteria convenzionata dei Comuni di Garbagna Novarese, Terdobbiate, Tornaco, Nibbiola e Sozzago, è attribuita al Comune Capofila.

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

In conformità alle disposizioni contrattuali definite a livello nazionale dal CCNL 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2022, a livello decentrato, in data 21/11/2023, è stato sottoscritto il CCDI 2023/2025 applicabile al personale dipendente del Comune di Nibbiola, vigente per il triennio 2023-2025, con il quale sono state determinate le previsioni di natura giuridica.

Il processo relativo alla contrattazione decentrata integrativa nell'anno 2025 ha seguito il seguente iter:

- Delibera della G.C. n. 56 del 09/07/2025 contenente la nomina della delegazione trattante di parte pubblica — composta dal Segretario Comunale Dr. Francesco Rotondo in qualità di Presidente e componente unico — e gli indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa;
- Determina n. 144 del 05/07/2025 di costituzione del Fondo 2025 per l'importo di Euro 15.526,85;
- Determina n. 11 del 19/11/2025 di integrazione e rettifica della Determina n. 144/2025, con rideterminazione dell'importo del fondo risorse decentrate anno 2025 in Euro 15.984,06, a seguito di rettifica di errori materiali nella quantificazione del fondo sia nella componente fissa che in quella variabile.
- Ipotesi di accordo: 27/11/2025;

- Delibera G.C. n. 84 dell' 11/12/2025 di presa d'atto della ipotesi di C.C.D.I – accordo economico 2025 nonché di autorizzazione alla sottoscrizione;
- Stipula CCDI – accordo economico definitivo: il 18/12/2025

L'ammontare complessivo del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025, a seguito della rettifica disposta con determinazione n. 11 del 19/11/2025, risulta determinato in Euro 15.984,06. Tale importo costituisce il valore netto finale del Fondo, derivante da risorse stabili pari ad Euro 12.476,98 e da incrementi variabili pari ad Euro 3.703,26, per un totale complessivo lordo di Euro 16.180,24, ridotto di Euro 196,18 per superamento del limite 2016. Le risorse destinate a finanziare la performance individuale sono individuate nella misura determinata in sede di contrattazione decentrata.

I dati relativi alla contrattazione decentrata, in ossequio agli obblighi di trasparenza di cui al D. Lgs. n. 33/2013, sono pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente alla sezione "Amministrazione trasparente – Personale – Contrattazione integrativa".

ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

a. Iniziative assunte nel corso del 2025 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.

La Giunta Comunale, accertata l'assenza di fatti corruttivi e di modifiche organizzative significative nel corso dell'ultimo anno, con la delibera di approvazione del PIAO 2025/2027 ha confermato il PTPCT già adottato per il triennio precedente, secondo le modalità semplificate previste dal PNA per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti. All'interno della Sezione 2.3 del PIAO — Rischi corruttivi e trasparenza — sono state pertanto mantenute le misure di prevenzione già programmate.

b. Iniziative assunte nel corso del 2025 in merito alla trasparenza e individuazione del relativo Responsabile:

Il Nucleo di Valutazione ha effettuato la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione elencato nella scheda verifiche, come da attestazione del **10/01/2026** (Griglia di monitoraggio n. 6, registro n. 113729), rilasciata mediante applicativo web e pubblicata sul sito in "Amministrazione trasparente" – "Controlli e rilievi sull'amministrazione" – "Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe".

Dalla griglia di monitoraggio emergono taluni disallineamenti in materia di pubblicazione, alla cui "bonifica" l'Ufficio sta provvedendo.

Si dà atto altresì che con comunicazione PEC del 10/01/2026 (prot. n. 116 del 12/01/2026), la Dott.ssa Federica Ferraro, già Nucleo di Valutazione, unitamente alla trasmissione alla griglia di monitoraggio degli obblighi di trasparenza, ha rappresentato altresì la scadenza del proprio incarico.

Con Decreto del Sindaco n. 4 del 24/03/2026, il Dr. Giovanni Andrea Parrinello è stato nominato nuovo componente del Nucleo di Valutazione monocratico del Comune di Nibbiola per la durata di tre anni.

Nel corso dell'anno 2025 il RPCT è stato il Dr. Francesco Rotondo, Segretario comunale dell'Ente, il quale ha predisposto le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza nell'ambito del PIAO e ne ha verificato l'attuazione.

Con Decreto del Sindaco n. 6 del 06/05/2026, il nuovo Segretario Comunale Dr. Giuseppe Filardi è stato nominato Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, subentrando al precedente.

CONTROLLI INTERNI

I controlli interni sono disciplinati dal relativo Regolamento, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 19.03.2014.

I controlli interni continuano ad essere svolti secondo quanto previsto dal predetto Regolamento comunale evidenziando che l'attività amministrativa dell'Ente è stata improntata ai principi di regolarità amministrativa e contabile, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Pur in presenza di fattori concomitanti che hanno cospirato in una direzione non favorevole per l'ente quali

- una struttura organizzativa ridotta
- il depauperamento del personale in servizio, all'esito del collocamento in quiescenza - nella seconda metà dell'anno 2025- del responsabile dell'Area Amministrativa- Contabile (con la conseguenziale dispersione di un patrimonio esperienziale di lunghissima durata) e l'attribuzione della responsabilità ad interim da parte del Segretario Comunale pro tempore già gravato dalla titolarità di una sede di segreteria convenzionata di cinque comuni e onerato di ulteriori incarichi conferitigli dai Sindaci della convenzione ex art. 97 co. IV lett.d) del TUEL
- il registrarsi di un significativo incremento degli adempimenti normativi

gli uffici hanno garantito comunque il regolare funzionamento dei servizi comunali, così soddisfacendo le esigenze dell'utenza.

Si aggiunga che il processo di riorganizzazione della macrostruttura avviato nella seconda metà del maggio dell'anno in corso consentirà ogni riallineamento nell'anno 2026, al fine di garantire la piena conformità dell'azione amministrativa ai principi di regolarità, efficienza e trasparenza.

CONCLUSIONI

In conclusione, si rileva che per l'anno 2025 i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e 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 per lo svolgimento dell'attività ordinaria, pur in presenza di un sovraccarico di incombenze a fronte della cronica carenza di personale e dei numerosi ed incessanti interventi normativi settoriali in ogni materia che involgono l'attività quotidiana dell'Ente Locale.

La programmazione del fabbisogno del personale, contenuta nell'ambito del PIAO 2025/2027, ha previsto per l'anno 2025, a fronte del pensionamento di un funzionario EQ la trasformazione del rapporto di lavoro da part-time 18 ore a full-time 36 ore settimanali per un profilo dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione e l'incremento dell'orario di lavoro da 18 a 24 ore settimanali per il profilo di Istruttore – Agente di Polizia Locale, a seguito del pensionamento di un Funzionario amministrativo-contabile. Tali interventi, unitamente all'attivazione di processi di riorganizzazione interna, consentiranno un consolidamento della struttura organizzativa dell'Ente in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Giuseppe Filardi

VALIDAZIONE

Il Sottoscritto, in qualità di Nucleo di Valutazione del Comune di Nibbiola;

Visto il PIAO 2025-2027 ed in particolare la sottosezione Performance;

Visto l'art. 14 comma 4 lett. c) del D.lgs. 150/2009 e s.m.i. il quale stabilisce che la validazione della relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c) è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

Vista la relazione sulla performance sopra riportata;

VALIDA

La relazione sulla performance relativa all'anno 2025, in esecuzione dell'art. 14 comma 4 lett.c) del D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e, particolarmente, per gli effetti di cui all'art. 14 comma 6 dello stesso D.lgs.150/2009.

La relazione sulla performance è pubblicata sul sito istituzionale del Comune di Nibbiola alla sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Performance – Relazione sulla performance.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Dr. Giovanni Andrea Parrinello