



# COMUNE DI TRIBIANO

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

C.A.P. 20067  
Tel. 02/9062901

Piazza Giovanni Paolo II  
Cod.Fisc. - 84503590154

**ORIGINALE**

## **DELIBERA N. 33 DEL 23-04-2026**

**OGGETTO:** APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ESERCIZIO 2025

### **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

L'anno duemilaventisei addì ventitre del mese di aprile alle ore 17:15, nella sala delle adunanze e/o in modalità telematica secondo le disposizioni di cui al provvedimento della Giunta Comunale n.75/2022.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal D.Lgs. 18-08-2000 n. 267, si è oggi riunita in seduta la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Presente/Assente	
GABRIELE ROBERTO	Presente	
LANZETTA CARMINE	Presente	
ABRUSCATO LUCIANO VIRGINIO	Presente in videoconferenza	
PIOVAN GAIA	Presente in videoconferenza	
MORLINO MIRIAM	Assente	
	Totale presenti	4
	Totale assenti	1

Partecipa all'adunanza il SEGRETARIO COMUNALE Avv. **Davide Costa**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Dott. **ROBERTO GABRIELE**, nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto indicato.

OGGETTO: APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ESERCIZIO 2025

**LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamato l'art. 10 del D.Lgs n.150/2009 il quale in particolare prevede che:

- 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 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, 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;
- 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;
- nei casi in cui la mancata adozione 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.

Richiamate le deliberazioni:

- Consiglio Comunale n. 32 del 28 luglio 2025 di approvazione dello schema di Documento unico di programmazione (D.U.P) 2026-2028;
- Consiglio Comunale n. 49 del 15 dicembre 2025 di ESAME ED APPROVAZIONE DELLO SCHEMA DI BILANCIO 2026/2028”;
- Giunta Comunale n. 22 del 12 marzo 2026 di APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2026-2028 – AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021”;

Vista l'assegnazione delle risorse finanziare e strumentali ai Responsabili di Settore incaricati;  
Viste le relazioni a consuntivo dei responsabili di settore relative alla gestione 2025 allegate al

verbale del NIV, agli atti;

Visto il verbale del N.I.V. n. 2 del 13 aprile 2026 avente ad oggetto: “Verifica raggiungimento degli obiettivi anno 2025, agli atti;

Ritenuto pertanto di approvare l’allegata “Relazione sulla performance per l’esercizio 2025” del Comune di Tribiano e di disporre l’invio al Nucleo Indipendente di Valutazione, ai fini della sua validazione ai sensi dell’art. 10 c. 1 lett. b del d.lgs. 150/2009, come modificato dal d.lgs. 74/2017; Ricordato altresì che la Relazione sulla performance ha come obiettivo finale quello di restituire ai cittadini una visione di sintesi della performance complessiva dell’Ente, evidenziandone sia i risultati ottimali ottenuti sia gli elementi di criticità che si sono manifestati;

Richiamato l’art.15 del CCNL del Comparto Regioni e Autonomie Locali 21/05/2018 che al comma 4 prevede che: *Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l’erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.*;

Richiamato il sistema permanente di misurazione e valutazione della performance vigente approvato con proprio atto n. 31 del 04 maggio 2017;

Visto il CCDI sottoscritto e approvato in via definitiva con deliberazione di Giunta Comunale;

Acquisiti agli atti i pareri positivi di regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili dei Servizi competenti ai sensi del 1° comma art. 49 D.Lgs. e 1° comma art. 147 – bis D.Lgs. 18-08-2000 n. 267 nonché del Regolamento sui controlli interni;

Con voti unanimi espressi in forma palese per alzata di mano:

#### **DELIBERA**

- 1) di prendere atto delle relazioni a consuntivo dei responsabili di settore relative alla gestione 2025, agli atti;
- 2) di prendere atto delle valutazioni della performance dei responsabili di settore effettuate dal N.I.V. come da verbale n. 2 in data 13 aprile 2026 di cui alla presente deliberazione (all.2 Rendicontazione);
- 3) di approvare la “Relazione sulla performance per l’esercizio 2025” (all. 1) della quale costituisce parte integrante e sostanziale;
- 4) di disporre che la suddetta Relazione, come approvata, venga inviata al Nucleo Indipendente di Valutazione per la necessaria validazione successiva;

- 5) di demandare al Responsabile dell'area Finanziaria la liquidazione dell'indennità di risultato dei responsabili di settore per l'anno 2025, nella misura indicata, in applicazione del sistema di valutazione e misurazione della performance vigente per il 2025;
- 6) di liquidare la retribuzione di risultato dei dipendenti dei diversi settori sulla base delle schede di valutazione compilate dai rispettivi responsabili e richieste dall'ufficio, tenuto conto del sistema di valutazione e misurazione della performance vigente per il 2025;
- 7) di comunicare al Responsabile dell'ufficio Trasparenza il presente atto affinché provveda alla pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della "Relazione sulla performance per l'esercizio 2025", dei dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti ai sensi dell'art.20 del D.Lgs n.33/2013.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

**SINDACO**  
Dott. ROBERTO GABRIELE

**SEGRETARIO COMUNALE**  
Avv. Davide Costa

*Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).*

## IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI TRIBIANO

Al Sindaco del Comune di  
TRIBIANO  
Roberto GABRIELE

### VERBALE N. 2 del 13/04/2026

L'anno **duemilaventisei**, il giorno **tedici** del mese di **aprile** alle ore 17:30, il Nucleo di Valutazione, nominato con decreto sindacale n. 15 del 17/2/2025, si è riunito, da remoto, per la trattazione dei seguenti punti all'ordine del giorno:

1. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2025
2. PROPOSTA DI VALUTAZIONE, AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, DEI RESPONSABILI DI SETTORE TITOLARI DI EQ ANNO 2025
3. PROPOSTA VALUTAZIONE, AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, DEL SEGRETARIO COMUNALE ANNO 2025.

Risultano

PRESENTI:                   Avv. Davide COSTA– Presidente  
                                  Dott.ssa Fabiola MALDARELLA – Componente  
                                  Dott. Salvatore CICALA - Componente

Accertata la presenza del numero legale e quindi la validità della riunione, il Presidente dichiara aperta la seduta.

### 1. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2025

Il Nucleo di Valutazione procede con la visione della seguente documentazione:

- vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato con deliberazione di G.C. n. 68 del 5 giugno 2025;
- Sezione "Piano delle Performance", del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2025-2027, approvato con deliberazione G.C. n. 30 del 13/2/2026, contenente la descrizione degli obiettivi assegnati alle singole macro strutture funzionali dell'ente;
- Relazioni dei Responsabili di Settore, incaricati di EQ, sul raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Settori di competenza e successive integrazioni fornite su richiesta del Nucleo di Valutazione;
- Scheda di rilevazione propedeutica all'avvio del processo di valutazione anno 2025 (**ALLEGATO 1 al presente verbale**);
- Scheda di rilevazione propedeutica all'avvio del processo di valutazione degli incaricati di elevata qualificazione anno 2025 (**ALLEGATO 2 al presente verbale**);
- Attestazione del responsabile del Settore Finanziario in ordine al rispetto dei tempi medi di pagamento, ai fini dell'applicazione dell'art. 4-bis del D.L. n. 13/2023 (**ALLEGATO 3 al presente verbale**).

Il Nucleo di Valutazione attesta, ai sensi della vigente disciplina legislativa e contrattuale in materia, il raggiungimento degli obiettivi, come da certificazione allegata (**ALLEGATO 4**).



## 2. PROPOSTA DI VALUTAZIONE, AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, DEI RESPONSABILI DI SETTORE TITOLARI DI EQ ANNO 2025

Il Nucleo di Valutazione esamina:

- la documentazione elencata al punto 1 del presente verbale;
- le schede di valutazione del vigente SMVP, ai fini della retribuzione di risultato;

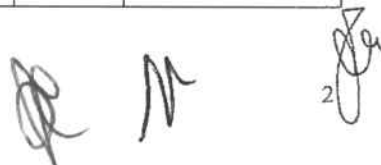
Il Nucleo di Valutazione prende atto che all'articolo 6 del vigente SMVP il proprio compito è di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati agli incaricati di EQ nel Piano delle Performance.

Le risultanze, che compongono la sezione "Performance organizzativa" della scheda individuale di valutazione del personale incaricato di EQ, di competenza del Nucleo di Valutazione, sono esposte nella seguente tabella:

<b>SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E RISORSE UMANE: Dott.ssa LUCIA FIORINI</b>			
<b>N.</b>	<b>obiettivi</b>	<b>PESO</b>	<b>% DI REALIZZAZIONE</b>
1	APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	30%	80%
2	DIGITALIZZAZIONE DEI FASCICOLI PERSONALI	25%	100%
3	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	5%	100%
	TOTALE	60%	90%
	IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI	40%	100%
	<b>TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>100%</b>	<b>94%</b>

<b>SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI E TRIBUTI: Dott. GIUSEPPE GUERINI ROCCO</b>			
<b>N.</b>	<b>obiettivi</b>	<b>PESO</b>	<b>% DI REALIZZAZIONE</b>
1	ANAGRAFE DEI CITTADINI A SUPPORTO DI UNA MAGGIORE EQUITA' FISCALE	30%	100%
2	CONTENIMENTO PRESSIONE FISCALE MEDIANTE RECUPERO EVASIONE	25%	100%
3	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	5%	100%
	TOTALE	60%	100%
	IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI	40%	100%
	<b>TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

<b>SETTORE POLIZIA LOCALE: FEDERICO BEVILACQUA</b>			
<b>N.</b>	<b>obiettivi</b>	<b>PESO</b>	<b>% DI REALIZZAZIONE</b>
1	POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI CONTROLLO SERALE DEL TERRITORIO	30%	100%
2	EDUCAZIONE STRADALE NELLE SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE DI PRIMO GRADO	25%	0%
3	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	5%	100%



TOTALE	60%	58%
IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI	40%	100%
<b>TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>100%</b>	<b>75%</b>

**SETTORE SOCIALE E CULTURA: Dott. MARCO ABBIATI**

N.	obiettivi	PESO	% DI REALIZZAZIONE
1	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI GESTIONE DEL CAMPO DI CALCIO A CINQUE E SUE PERTINENZE	30%	90%
2	ELEZIONE CONSIGLIO COMUNALE DEI RAGAZZI E DELLE RAGAZZE	25%	100%
3	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	5%	100%
	TOTALE	60%	95%
	IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI	40%	100%
	<b>TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>100%</b>	<b>97%</b>

**SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI: Geom. ALESSANDRO FRASCHINI**

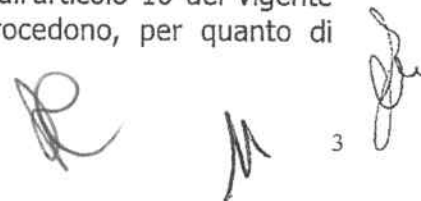
N.	obiettivi	PESO	% DI REALIZZAZIONE
1	APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DELLA PREMIALITÀ EDIFICATORIA URBANISTICA	30%	90%
2	RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO SUAP	25%	100%
3	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	5%	100%
	TOTALE	60%	95%
	IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI	40%	100%
	<b>TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>	<b>100%</b>	<b>97%</b>

Si rammenta che, in base al vigente SMVP, la valutazione definitiva degli incaricati di EQ compete al Sindaco, il quale per la compilazione della parte relativa ai **comportamenti organizzativi** potrà avvalersi del supporto del Segretario Comunale (in ragione del ruolo rivestito di sovrintendente e coordinatore dei Responsabili di Settore - ai sensi dell'articolo 101 del CCNL del 17/12/2020 - sia per il ruolo ricoperto di interlocutore privilegiato con la parte politica).

Alle ore 18:10 Presidente del Nucleo di Valutazione abbandona la seduta poiché direttamente interessato dal punto successivo all'ordine del giorno.

**3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE, AI FINI DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO, DEL SEGRETARIO COMUNALE ANNO 2025**

I componenti esterni del Nucleo di Valutazione prendono atto che all'articolo 10 del vigente SMVP (rubricato "La valutazione del Segretario Comunale") e procedono, per quanto di



propria competenza, alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario Comunale, come segue:

<b>SEGRETARIO COMUNALE: Avv. DAVIDE COSTA</b>			
<b>N.</b>	<b>obiettivi</b>	<b>PESO</b>	<b>% DI REALIZZAZIONE</b>
1	APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI EQ	30%	100%
2	APPROVAZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	25%	100%
3	ASSISTENZA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA AGLI ORGANI DELL'ENTE, CONTROLLI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA, CONTRATTI	5%	100%
TOTALE		60%	100%
IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI		40%	100%
<b>TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		100%	<b>100%</b>

<b>SEGRETARIO COMUNALE IN QUALITA' DI RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI: Avv. DAVIDE COSTA</b>			
<b>N.</b>	<b>obiettivi</b>	<b>PESO</b>	<b>% DI REALIZZAZIONE</b>
1	APPROVAZIONE DEL NUOVO STATUTO COMUNALE	50%	n.v.
2	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	10%	100%
TOTALE		60%	100%
IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI		40%	100%
<b>TOTALE PUNTEGGIO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		100%	<b>100%</b>

Alle ore 18:30 il Nucleo di Valutazione decide di chiudere la seduta e di trasmettere il presente verbale, unitamente agli allegati, al Sindaco del Comune di TRIBIANO per gli atti consequenziali di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Il Nucleo di Valutazione**

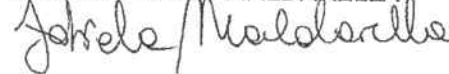
**Presidente**

Avv. Davide COSTA



**Componente**

Dott.ssa Fabiola MALDARELLA



**Componente**

Dott. Salvatore CICALA












**DOCUMENTAZIONE PROPEDEUTICA ALL'AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE - ANNUALITA' 2025**

OGGETTO DEL CONTROLLO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SOGGETTO COINVOLTO	SCADENZA	ATTO PRODOTTO/ESITO
<b>TEMATICA PROGRAMMAZIONE</b>				
Piano delle Performance 2025	TUEL 267/00 art. 169	GC	31.1.2025	Osservato DGC n. 30 del 13/03/2025
Relazione sulle Performance 2024	D.lgs. 150/09, art. 10	GC	30.6.25	SI DGC n. 55 del 16/04/2025
<i>Informativa:</i> Piano delle Performance 2025 – PIAO 2025-2027	TUEL 267/00 art. 169	GC	30.3.2026	Già approvato DGC n. 22 del 12/03/2026
<b>TEMATICA PERSONALE</b>				
Sistema di misurazione e valutazione delle Performance	D.lgs. 150/09, art. 7 c. 1	GC + OIV/NdV	Annuale	SMVP confermato DGC n. 31 del 04/05/2017
Invio al NV/OIV del Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate	L. 190/12, art 1 c. 39 e 40 D.lgs. 165/01, art. 36 c. 3	Responsabile Servizio Personale	31.01.26	Osservato Prot. n. 907 del 29/01/2026
Procedimenti disciplinari	Codice di Comportamento	UPD/Responsabili di Servizio	Senza scadenza	Assenti
Codice di comportamento	D.lgs. 165/01, art. 54 c. 5	Responsabile Servizio Personale	Iniziale e per ogni modifica	Codice confermato DGC n.6 del 18/01/2024
Invio a Dip. FP, Dip. PO e a NdV/OIV della relazione annuale CUG Pari Opportunità	Direttiva 2/2019 Ministro PA	CUG	30.03.26	Non Osservato
Invio telematico del prospetto informativo disabili relativo all'anno 2025	art. 9, comma 6, della L. 68/1999	Responsabile Servizio Personale	31.01.26	Non sussistenza
Comunicazione alle associazioni sindacali e alla RSU dei dati relativi a permessi sindacali usufruiti nell'anno 2025	art. 22, comma 4, CCNQ 4/12/2017	Responsabile Servizio Personale	31.01.26	Non sussistenza
Violazione obblighi di trasparenza e di informazione nei rapporti di lavoro	D.lgs. 104/2023	Responsabile Servizio Personale	Senza scadenza	Assenti
<b>TEMATICA FINANZIARIA</b>				
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti Dpcm 22/9/14	DL 66/14	Responsabile finanziario	31.01.26	Valore complessivo annuale 2025: -16,7
Rispetto del tetto di spesa del personale	L. 296/2006 Art. 557	Responsabile del Personale	31.01.26	SI
Rispetto del pareggio di bilancio	(art. 1 c. 762 L. 208/2015)	Responsabile finanziario	-	SI
<b>TEMATICA LOTTA ALLA CORRUZIONE</b>				

OGGETTO DEL CONTROLLO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SOGGETTO COINVOLTO	SCADENZA	ATTO PRODOTTO/ESITO
PIAO – sezione 2.3 <b>2025</b>	L. 190/12, art <b>1 c. 8</b> D.lgs.33/2013 art. 10	RPC	15.10.2025	PIAO 2025 – 2027 DGC n. 30 del 10/03/2025
<i>Informativa:</i> PIAO – sezione 2.3 <b>2026</b>	L. 190/12, art <b>1 c. 8</b> D.lgs. 33/13, art. 10	RPC	30.3.2026	PIAO 2026 – 2028 DGC n. 22 del 12/03/2026
Disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza comunicate al NV	L. 190/12, art. <b>1 c. 7</b> come modif. da D.lgs. 97/16	RPC	Senza scadenza	<b>Assenti</b>
Compilazione ed invio a Organi di indirizzo politico amministrativo e NV della relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. <b>1 c. 14</b> come modif. da D.lgs. 97/16	RPC	Adozione entro il 31.01.26	X Relazione RPC 2024 pubblicata in AT “altri contenuti” e comunicata al NdV X Monitoraggio PTPCT su Portale ANAC e pubblicazione in AT
Rispetto generale obblighi di pubblicazione sul sito internet istituzionale <b>delibera ANAC 2025</b>	D.lgs. 33/13 Delibera ANAC 192/2025	RPC/ Responsabili pubblicazione	Attestazione sui dati pubblicati al 30.06.25	<b>Osservato</b>
<i>Rispetto generale obblighi di pubblicazione sul sito internet istituzionale delibera ANAC 2025</i>	D.lgs. 33/13 Delibera ANAC 192/2025	RPC/ Responsabili pubblicazione	Attestazione sui dati pubblicati al 30/11/2025	<b>Osservato</b>
<b>TEMATICA CONTROLLI INTERNI</b>				
Controlli interni annualità <b>2025</b>	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni	Segretario comunale	Senza scadenza	Referto finale sui controlli interni anno <b>2025</b> <b>Osservato</b>
<b>TEMATICA CODICE AMMINISTRAZIONE DIGITALE</b>				
Osservanza GENERALE del CAD	D.lgs. 82/05 <b>art. 12 c. 1 ter</b>	Responsabili di servizio	31.01.26	<b>Osservato</b>
Aggiornamento IPA	D.lgs. 82/05 <b>art. 6 ter</b>	Responsabili di servizio	31.01.26	<b>Aggiornato</b>
Integrazione SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) e CIE (Carta d'Identità Elettronica) come unico sistema di identificazione per l'accesso ai servizi digitali;	DL 34/2021 <b>art. 239</b>	RTD	Senza scadenza	<b>Si</b>
Integrazione pagoPA nei sistemi di incasso per la riscossione delle proprie entrate;	DL 34/2021 <b>art. 239</b>	RTD	Senza scadenza	<b>Si</b>
Attuazione progetti di Trasformazione digitale necessari per rendere disponibili i propri servizi sull'App IO.	DL 34/2021 <b>art. 239</b>	RTD	Senza scadenza	<b>Si</b>

OGGETTO DEL CONTROLLO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SOGGETTO COINVOLTO	SCADENZA	ATTO PRODOTTO/ESITO
Istanze e dichiarazioni presentate alle pubbliche amministrazioni per via telematica	D.lgs. 82/05 art. 65	RTD	Senza scadenza	Sui propri applicativi informatici Attivato Portale Impresainun-giorno/SUAP on line: Si
Aggiornamento trimestrale monitoraggio BDAP MOP	<u>DM</u> <u>26/02/2013</u>	Responsabile LLPP	30.04.25 30.07.25 30.10.25 30.01.26	Monitoraggio OOPP: Accessibile, link pubblicato
Per generare il collegamento diretto, è necessario inserire nell'URL sottostante gli 11 caratteri numerici del Codice Fiscale del proprio Ente nel parametro Ente=00000000000:				
<a href="https://openbdap.rgs.mef.gov.it/BO/OpenDocument?modalita=link&amp;docID=FgAUHFifxgsAFwYAAACHAiU-beOO1D67w&amp;T=BusinessObject&amp;idType=CUID&amp;noDetailsPanel=true&amp;X_Ente=80000030181">https://openbdap.rgs.mef.gov.it/BO/OpenDocument?modalita=link&amp;docID=FgAUHFifxgsAFwYAAACHAiU-beOO1D67w&amp;T=BusinessObject&amp;idType=CUID&amp;noDetailsPanel=true&amp;X_Ente=80000030181</a>				
Aggiornamento delle dichiarazioni di accessibilità dei siti web e Pubblicazione link IPA nel footer della home page	Linee Guida sull'accessibilità ICT di AgID e dalla Direttiva UE 2016/2102	RTD	23.09.2025	osservato
Obiettivi di accessibilità 2024 su <a href="https://form.agid.gov.it">https://form.agid.gov.it</a>	DL 179/2019 art. 9 c. 7 convertito in Legge 121/2012	RTD	31.03.2025	2025 Si
<i>Informativa:</i> Obiettivi di accessibilità 2025 su <a href="https://form.agid.gov.it">https://form.agid.gov.it</a>	DL 179/2019 art. 9 c. 7 convertito in Legge 121/2012	RTD	31.03.2026	2026 Si

OGGETTO DEL CONTROLLO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SOGGETTO COINVOLTO	SCADENZA	ATTO PRODOTTO/ESITO						
<b>TEMATICA CONTRATTAZIONE</b>										
Pubblicazione in Banca dati - contratti integrativi <a href="https://www.contrattintegrativipa.it/">https://www.contrattintegrativipa.it/</a> del CCDI anno 2025	art. 40 bis, comma 5 del D.lgs. n. 165/2001 ed art. 21, comma 2 del D.lgs. n. 33/2013	Risorse Umane	entro cinque giorni dalla sottoscri- zione	<b>Pubblicato</b>  <b>PERSONALE COMPARTO</b>  link download contratto integrativo in banca dati ARAN: link download relazione tecnica in banca dati ARAN:  link download relazione illustrative in banca dati ARAN:						
<i>Nota per la compilazione: i link di download diretto dei CCDI e delle Relazioni sono            ricavabili accedendo a <a href="https://www.contrattintegrativipa.it/">https://www.contrattintegrativipa.it/</a>, inserendo nel campo            ricerca semplice il proprio CF e, in corrispondenza della pubblicazione relativa al CDI            2019, copiare i link di download cliccando con il tasto destro del mouse in corrispon-            denza delle icone a forma di freccia:</i>										
				<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="text-align: center;">Contratto</td> <td style="text-align: center;">Relazione tecnica</td> <td style="text-align: center;">Relazione illustrativa</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> <td style="text-align: center;"></td> </tr> </table>	Contratto	Relazione tecnica	Relazione illustrativa			
Contratto	Relazione tecnica	Relazione illustrativa								
										
Pubblicazione in AT/Perso- nale/Contrattazione inte- grativa del CCDI anno 2025	art. 40 bis, comma 5 del D.lgs. n. 165/2001 ed art. 21, comma 2 del D.lgs. n. 33/2013	Risorse Umane	entro cinque giorni dalla sottoscri- zione	<b>Pubblicato</b>						

IL SEGRETARIO COMUNALE

dott. Avv. Davide Costa


 Davide Costa  
 13.04.2026  
 10:43:52  
 GMT+02:00

COMUNE DI TRIBIANO

DOCUMENTAZIONE PROPEDEUTICA ALL'AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI EQ

- ANNUALITA' 2025

NORME CHE IMPONGONO IL DIVIETO DI EROGAZIONE / DECURTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO				SI se condizione rispettata. NO in caso di non rispetto	
Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte	INCARICATO DI EQ	SI	NO
Piano Performance della	<b>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 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.</b>	<b>Art. 10 (Piano della performance e Relazione sulla performance) D.Lgs. 150/2009</b>	COSTA DAVIDE ABBIATI MARCO BEVILACQUA FEDERICO FRASCHINI ALESSANDRO FIORINI LUCIA GUERINI ROCCO GIUSEPPE	X	X
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e	<b>Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione</b>	<b>D.Lgs. n. 165/2001, art. 21, comma 1-bis</b>	COSTA DAVIDE ABBIATI MARCO BEVILACQUA FEDERICO	X	X

<p>qualitativi dalla amministrazione</p>	<p>(ora ANAC) di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, <b>la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.</b></p>	<p>FRASCHINI ALESSANDRO</p>	<p>X</p>
<p>Regolarità sull'utilizzo contratti collaborazione</p>	<p><i>E' fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi <b>non può essere erogata la retribuzione di risultato.</b> Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.</i></p>	<p>D.Lgs. n. 165/2001, art. 7, comma 5-bis</p>	<p>X X X X X X X X</p>
<p>Regolarità sull'utilizzo del lavoro flessibile</p>	<p><i>In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. <b>Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente</b> ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.</i></p> <p><i>I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile <b>non può essere erogata la retribuzione di risultato.</b></i></p>	<p>D.Lgs. n. 165/2001, art. 36, comma 5 e 5-quater</p>	<p>X X X X X X X</p>
<p>Rispetto dei tempi</p>	<p>Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai</p>	<p>DL 13/2023, art. 4 bis</p>	<p>X</p>

medi di pagamento	<p>rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, <b>ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento</b>. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64.</p>	<p><b>comma 2</b></p>	<p>ABBIATI MARCO</p> <p>BEVILACQUA FEDERICO</p> <p>FRASCHINI ALESSANDRO</p> <p>FIORINI LUCIA</p> <p>GUERINI ROCCO GIUSEPPE</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	
<b>NORME DI CUI "TENER CONTO" AI FINI DELLA MISURAZIONE/VALUTAZIONE PERFORMANCE</b>					
Obbligo	<p><b>Prescrizione normativa</b></p>	<p>Fonte</p>	<p>INCARICATO DI EQ</p>	<p>Barrare la casella interessata</p>	
Emanazione del provvedimento amministrativo	<p>La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di <b>valutazione della performance individuale</b>, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiante</p>	<p>Legge 241/1990, art. 2, comma 9 come modificato dalla Legge 69/2009</p>	<p>COSTA DAVIDE</p> <p>ABBIATI MARCO</p> <p>BEVILACQUA FEDERICO</p> <p>FRASCHINI ALESSANDRO</p> <p>FIORINI LUCIA</p> <p>GUERINI ROCCO GIUSEPPE</p>	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	
Regolarità amministrativa	<p>L'OIV verifica la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e quelli indicati nel Piano della performance, valutando altresì l'adeguatezza dei relativi indicatori. I soggetti deputati alla misurazione e valutazione delle performance, nonché l'OIV, utilizzano le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di trasparenza ai fini della misurazione e <b>valutazione delle performance sia organizzativa, sia</b></p>	<p>Art. 44 D.Lgs 33/2013</p>	<p>COSTA DAVIDE</p> <p>ABBIATI MARCO</p>	<p>X</p> <p>X</p>	



82/2005)	<p>senza oneri di spedizione a suo carico. Ogni altra forma di comunicazione non può produrre effetti pregiudizievoli per il destinatario. L'utilizzo di differenti modalità di comunicazione rientra tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale secondo quanto previsto nel piano della performance"</p>			X	
			BEVILACQUA FEDERICO	X	
			FRASCHINI ALESSANDRO	X	
			FIORINI LUCIA	X	
			GUERINI ROCCO GIUSEPPE	X	
			COSTA DAVIDE	X	
			ABBIATI MARCO	X	
			BEVILACQUA FEDERICO	X	
			FRASCHINI ALESSANDRO	X	
			FIORINI LUCIA	X	
			GUERINI ROCCO GIUSEPPE	X	
			COSTA DAVIDE	X	
			ABBIATI MARCO	X	
			BEVILACQUA FEDERICO	X	
			FRASCHINI ALESSANDRO	X	
			FIORINI LUCIA	X	
			GUERINI ROCCO GIUSEPPE	X	
			COSTA DAVIDE	X	
			ABBIATI MARCO	X	
			BEVILACQUA FEDERICO	X	
			FRASCHINI ALESSANDRO	X	





# Comune di Tribiano

PROVINCIA DI MILANO

Piazza Giovanni Paolo II

C.A.P. 20067

UFFICIO RAGIONERIA

Tel. 02 906290219

e-mail: [ragioneria@comune.tribiano.mi.it](mailto:ragioneria@comune.tribiano.mi.it)

e-mail certificata: [postacertificata@pec.comune.tribiano.mi.it](mailto:postacertificata@pec.comune.tribiano.mi.it)

Codice Fiscale 84503590154

P.IVA 03415940968

## DICHIARAZIONE IN MERITO AL RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO AI FINI DELL'APPLICAZIONE DELL'ART. 4 - BIS DEL D.L. N. 13/2023

Si attesta che i tempi medi di pagamento al 31/12/20225 sono: - 16,7 gg.



Il Responsabile  
Servizio Finanziario e Personale  
Cav. Dott.ssa Lucia Fiorini

COMUNE DI TRIBITANO

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI - ANNO 2025

RIEPILOGO PIANO PERFORMANCE TRIENNIO 2025/2027							
OBIETTIVI TRASVERSALI							
N.	ELENCO obiettivi	CODICE	SVILUPPO TEMPORALE	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	% DI REALIZZAZIONE
1	PROGRAMMAZIONE FORMAZIONE DEL PERSONALE	OB_TRASV_01	2025	5%	formazione del personale dipendente per almeno 40 ore annue pro capite	l'intero personale ha seguito corsi di formazione a aggiornamento in misura pari o superiore alle 40 ore annue	100%
2	RISPETTO DEI TEMPI MEDI DI PAGAMENTO	OB_TRASV_02	2025-2027	30%	avere un saldo negativo (ovvero il pagamento è avvenuto in anticipo rispetto alla scadenza del 30 giorni)	meno 16,7 giorni come da attestazione del Responsabile del Servizio Regionaria	100%
3	RIQUALIFICAZIONE DEI SERVIZI PER L'INCLUSIONE L'ACCESSIBILITA'	OB_TRASV_03	2025-2027	5%	aggiornamento della modulistica e delle sezioni del sito web interessate	sono state aggiornate 10 sezioni del sito web e predisposti 5 moduli	100%
<b>TOTALE</b>						40%	100%

SEGRETARIO COMUNALE

N.	ELENCO obiettivi	CODICE	SVILUPPO TEMPORALE	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	% DI REALIZZAZIONE
4	APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI EQ	OB_SP_SEGR.01	2025	30%	Approvare un nuovo Regolamento per il conferimento degli incarichi EQ alla luce della novità contrattuali e gli indirizzi in materia entro il 31/10/2025	Obiettivo completamente raggiunto (Regolamento approvato con deliberazione di G.C. n. 48 del 9/5/2025)	100%
5	APPROVAZIONE DEL NUOVO SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	OB_SP_SEGR.02	2025	15%	Approvare un nuovo Sistema di misurazione della valutazione della performance che tenga conto delle più recenti indicazioni ministeriali in materia entro il 31/10/2025	Obiettivo completamente raggiunto (SVMR approvato con deliberazione di G.C. n. 68 del 5/9/2025)	100%
6	ASSISTENZA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA AGLI ORGANI DELL'ENTE, CONTROLLI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI TRASPARENZA, CONTRATTI	OB_OPER_SEGR	2025-2027	5%	Garantire il costante contributo del Segretario Comunale nell'attività di assistenza giuridico-amministrativa trasversale a tutto Ente	Obiettivo completamente raggiunto (si veda allegato)	100%
<b>TOTALE</b>				60%			100%
<b>IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI</b>				40%			100%
<b>PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE COMPLESSIVA</b>				100%			100%

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E RISORSE UMANE

N.	ELENCO obiettivi	CODICE	SVILUPPO TEMPORALE	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	% DI REALIZZAZIONE
7	APPROVAZIONE DEL NUOVO REGOLAMENTO DI CONTABILITA'	OB_SP_RAG-PERS.01	2025	30%	Approvare un nuovo Regolamento di Contabilità alla luce delle novità normative in materia entro il 21/2/2025	Obiettivo parzialmente raggiunto in quanto seppure approvato nel corso dell'anno non sono state rispettate le tempistiche prefissate	80%
8	DIGITALIZZAZIONE DEI FASCICOLI PERSONALI	OB_SP_RAG-PERS.02	2025	25%	digitalizzazioni di almeno 5 fascicoli del personale dipendente al fine di semplificare e velocizzare la consultazione	Obiettivo completamente raggiunto (5 fascicoli digitalizzati su 5 previsti)	100%
9	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	OB_OPER_RAG-PERS.	2025-2027	5%	Garantire la regolare gestione di tutte le attività amministrative, contabili e finanziarie assegnate al Settore	Obiettivo completamente raggiunto (si veda allegato)	100%

TOTALE	60%	90%
IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI	40%	100%
PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE COMPLESSIVA	100%	94%

**SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI E TRIBUTI**

N.	ELENCO obiettivi	CODICE	SVILUPPO TEMPORALE	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	% DI REALIZZAZIONE
10	ANAGRAFE DEI CITTADINI A SUPPORTO DI UNA MAGGIORE EQUITA' FISCALE	OB_SP_DEM-TR.01	2025	30%	Assistere le famiglie risultanti ai servizi demografici alle unità immobiliari censite dai tributi, al fine di rendere immediatamente disponibile l'informazione sui flussi migratori	Obiettivo completamente raggiunto (s.n. 151) pratiche analizzate sono state tutte cedute, associate e bonificate all'interno della banca dati territoriale e tributaria )	100%
11	CONTENIMENTO PRESSIONE FISCALE MEDIANTE RECUPERO EVASIONE	OB_SP_DEM-TR.02	2025	25%	Recuperare il gettito arretrato di tasse e imposte locali mediante accertamenti contabili per € 535.000,00	Obiettivo completamente raggiunto (è stato recuperato un gettito arretrato di tasse e imposte locali per € 661.470 )	100%
12	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	OB_OPER_DEM-TR.	2025-2027	5%	Garantire la regolare gestione di tutte le attività amministrative, contabili e finanziarie assegnate al Settore	Obiettivo completamente raggiunto (si veda allegato)	100%
TOTALE				60%			100%
IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI				40%			100%
PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE COMPLESSIVA				100%			100%

**SETTORE POLIZIA LOCALE**

N.	ELENCO obiettivi	CODICE	SVILUPPO TEMPORALE	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	% DI REALIZZAZIONE
13	POTENZIAMENTO DEI SERVIZI DI CONTROLLO SERALE DEL TERRITORIO	OB_SP_PL.01	2025-2027	30%	Maggiore presidio della polizia locale in particolare nelle ore serali (almeno 10 controlli nell'anno)	Obiettivo completamente raggiunto (sono stati effettuati controlli in numero superiori a 10 )	100%
14	EDUCAZIONE STRADALE NELLE SCUOLE PRIMARIE E SECONDARIE DI PRIMO GRADO	OB_SP_PL.02	2025-2027	25%	Coltivare gli alunni delle scuole primarie e secondarie di primo grado sulle tematiche relative alla sicurezza stradale	Obiettivo non realizzato	0%
15	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	OB_OPER_PL	2025-2027	5%	Garantire la regolare gestione di tutte le attività amministrative, contabili e finanziarie assegnate al Settore	Obiettivo completamente raggiunto (si veda allegato)	100%
TOTALE				60%			58%
IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI				40%			100%
PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE COMPLESSIVA				100%			75%

**SETTORE SOCIALE E CULTURA**

N.	ELENCO obiettivi	CODICE	SVILUPPO TEMPORALE	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	% DI REALIZZAZIONE
16	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI GESTIONE DEL CAMPO DI CALCIO A CINQUE E SUE PERTINENZE	OB_SP_SOC-CULT.01	2025	30%	Garantire l'affidamento in gestione del campo di calcio a cinque da poco realizzato, uniformemente alle relative pertinenze, al fine di consentire l'utilizzo agli utenti entro il 30/6/2025	Obiettivo non completamente raggiunto per cause non imputabili all'affidamento avvenuto con determinazione n. 391 del 3/11/2025, in via sperimentale per la durata di 6 mesi	90%

*[Handwritten signatures and initials]*

17	ELEZIONE CONSIGLIO COMUNALE DEI RAGAZZI E DELLE RAGAZZE	OB_SP_50C-CULT-02	2025	25%	Elargire il nuovo Consiglio Comunale dei ragazzi entro il 31/5/2025	Obiettivo completamente raggiunto (il Consiglio è stato eletto in data 21/7/2025)	100%
18	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	OB_OPER_50C-CULT	2025-2027	5%	Gestire il regolare gestione di tutte le attività amministrative, contabili e finanziarie assegnate al Settore	Obiettivo completamente raggiunto (si veda allegato)	100%
TOTALE				60%			95%
IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI				40%			100%
PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE COMPLESSIVA				100%			97%

**SETTORE GESTIONE DEL TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI**

N.	ELENCO obiettivi	CODICE	SVILUPPO TEMPORALE	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	% DI REALIZZAZIONE
19	APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO PER L'ATTUAZIONE DELLA PREMIUMITA' EDIFICATORIA URBANISTICA	OB_SP_GEST-TERR-02	2025	30%	Aggiornare l'attuale testo regolamentare alla luce delle più recenti novità normative e giurisprudenziali in materia entro il 30/9/2025	Obiettivo in parte raggiunto (regolamento approvato con deliberazione di C.C. n. 40 del 10/11/2025)	90%
20	RICORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO SUAP	OB_SP_GEST-TERR-02	2025	25%	Miglioramento e riorganizzazione del servizio SUAP entro il 31/12/2025	Obiettivo completamente raggiunto (Servizio attivato il 10/10/2025)	100%
21	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	OB_OPER_GEST. TERR	2025-2027	5%	Garantire la regolare gestione di tutte le attività amministrative, contabili e finanziarie assegnate al Settore	Obiettivo completamente raggiunto (si veda allegato)	100%
TOTALE				60%			95%
IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI				40%			100%
PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE COMPLESSIVA				100%			97%

**SEGRETARIO COMUNALE**

N.	ELENCO obiettivi	CODICE	SVILUPPO TEMPORALE	PESO	RISULTATO ATTESO	RISULTATO RAGGIUNTO	% DI REALIZZAZIONE
22	APPROVAZIONE DEL NUOVO STATUTO COMUNALE	OB_SP_SEGR_01	2025	50%	Approvazione del nuovo Statuto	Obiettivo non valutabile in quanto l'Amministrazione Comunale ha deciso per l'anno corrente di non approvare il nuovo Statuto al fine di procedere prima ad ulteriori approfondimenti. Decisione maturata oltre il tempo utile per modificare il Piano delle Performance	n.v.
23	SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	OB_OPER_SEGR.	2025-2027	10%			100%
TOTALE				60%			100%
IMPATTO OBIETTIVI TRASVERSALI				40%			100%
PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE COMPLESSIVA				100%			100%
<b>MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE</b>							<b>94,71%</b>

Obiettivo specifico Piao - Sottosezione performance 2025-2027	
Codice OB_OPER_SEGR	
Centro di Responsabilità:	<b>SECRETARIO COMUNALE</b>
Responsabile:	<b>DAVIDE COSTA</b>
Stakeholder:	<b>amministratori, dipendenti, cittadini, enti terzi</b>
OBIETTIVO OPERATIVO	
<b>ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA AGLI ORGANI, CONTROLLI, PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, CONTRATTI</b>	
Finalità	Durata
Si tratta di adempiere alle diverse attività attribuite dal TUEL e da specifiche disposizioni di legge in capo al Segretario Comunale	<b>2025</b>

Indicatore di Performance	Attività lavorabile in modalità agile SI/NO	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
% di partecipazione alle riunioni di Giunta Comunale con funzione consultiva, referente di assistenza		100%	100%	100	100
N. riunioni di Giunta in cui era richiesta partecipazione e si è partecipato con funzione consultiva, referente di assistenza	SI	10	10	10	135
N. riunioni in cui era richiesta partecipazione con funzione consultiva, referente di assistenza		10	10	10	135
% di partecipazione alle riunioni di Consiglio Comunale con funzione consultiva, referente di assistenza		100%	100%	100	100
N. riunioni di Consiglio in cui era richiesta partecipazione e si è partecipato con funzione consultiva, referente di assistenza	SI	10	10	10	53
N. riunioni in cui era richiesta partecipazione con funzione consultiva, referente di assistenza		10	10	10	53
% di contratti rogati dal segretario in forma pubblica amministrativa e per scrittura privata autenticata,		n/a	100%	100	100
N. di contratti rogati	SI	0	2	2	2
N. di contratti da rogare		0	2	2	2
% di rispetto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	SI	100%	100%	100	100
% aggiornamento Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in adunanza alle deliberazioni ANAC e nel rispetto dei termini di legge		100%	100%	100	100
N. aggiornamenti Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza effettuati in attuazione delle deliberazioni ANAC e nel rispetto dei termini di legge	SI	1	1	1	1
N. aggiornamenti Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza da effettuare in attuazione delle deliberazioni ANAC e nel rispetto dei termini di legge		1	1	1	1
% di controllo attuazione Piano Trasparenza		100%	100%	100	100
N. verifiche e monitoraggio degli obblighi di trasparenza effettuati	SI	1	1	1	1
N. verifiche e monitoraggio degli obblighi di trasparenza da effettuare		1	1	1	1
% Monitoraggi Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza		n/a	100%	100	100
N. di Monitoraggi sull'applicazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza effettuati	SI	0	100	100	100
N. di monitoraggi sull'applicazione del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza da effettuare		0	100	100	100

Indicatori di Performance lavoro agile	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
<b>Efficacia ed Efficienza</b>				
% di pratiche/compiti in lavoro agile portati a termine rispetto a quelle/i assegnati nel rispetto delle scadenze di legge e nel rispetto della continuità e qualità dei servizi pubblici erogati	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
% lavoro svolto in modalità agile valutato positivamente dal Responsabile	n/a	100,00%	100,00%	100,00%

Risorse umane	
Dipendente	Profilo professionale
nessuno	

ANALISI DEL RISULTATO

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page.

Obiettivo specifico Piao - Sottosezione performance 2025-2027	
Codice OB_OPER_RAG.-PERS	
Centro di Responsabilità:	<b>ECONOMICO FINANZIARIO E RISORSE UMANE</b>
Responsabile:	<b>FIORINI LUCIA</b>
Stakeholder:	<b>AMMINISTRATORI, DIPENDENTI</b>
<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	
<b>SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE</b>	
<b>Finalità</b>	<b>Durata</b>
Garantire la regolare gestione (nel rispetto delle scadenze previste dalla legge) di tutte le attività amministrative, contabili e finanziarie assegnata al Settore	2025-2027

Indicatore di Performance	Attività lavorabile in modalità agile SI/NO	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
1000 - % di rispetto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	SI	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% Rispetto tempi di pubblicazione dei documenti contabili (bilancio, rendiconto, spese di rappresentanza, ecc.) nei formati richiesti dalla legge	SI	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
N. pubblicazioni di documenti contabili sul sito internet dell'Ente effettuate nel rispetto dei termini di legge		20,00	20,00	20,00	20
N. documenti contabili da pubblicare sul sito internet dell'Ente		20,00	20,00	20,00	20
-% rispetto tempi di trasmissione documenti a BDAP	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
N. trasmissioni effettuate alla BDAP di documenti contabili (bilancio, rendiconto) entro i termini di legge		0,00	1,00	1,00	1,00
N. trasmissioni da effettuare alla BDAP dei documenti contabili (bilancio, rendiconto) nei formati richiesti dalla legge		0,00	1,00	1,00	1,00
% rispetto tempi COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE (cessazioni, assunzioni, modifiche del rapporto di lavoro, ecc) e comprensive della DENUNCIA ASSUNZIONI OBBLIGATORIE DISABILI	SI	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% rispetto tempi PERLAPA	SI	100,00%	100,00%		100,00%
% di contratti integrativi predisposti:	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
N. di contratti integrativi relativi all'anno, inerenti utilizzo fondo predisposti		0,00	1,00	1,00	1
N. di contratti integrativi relativi all'anno, inerenti utilizzo fondo da predisporre		0,00	1,00	1,00	1

Indicatori di Performance lavoro agile	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
<b>Efficacia ed Efficienza</b>				
% di pratiche/compiti in lavoro agile portati a termine rispetto a quelle/i assegnati nel rispetto delle scadenze di legge e nel rispetto della continuità e qualità dei servizi pubblici erogati	n/a	100,00%		100,00%
% lavoro svolto in modalità agile valutato positivamente dal dirigente	n/a	100,00%		100,00%

Risorse umane	
Dipendente	Profilo professionale
Nadia Glumelli	
Luigi Cavagnera	

ANALISI DEL RISULTATO

Obiettivo specifico Piao - Sottosezione performance 2025-2027	
Codice OB_OPER_DEM.-TRIB	
Centro di Responsabilità:	<b>DEMOGRAFICI E TRIBUTI</b>
Responsabile:	<b>GUERINI ROCCO GIUSEPPE</b>
Stakeholder:	<b>AMMINISTRATORI, DIPENDENTI</b>
<b>OBIETTIVO OPERATIVO</b>	
<b>SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE</b>	
Finalità	Durata
Garantire la regolare gestione (nel rispetto delle scadenze previste dalla legge) di tutte le attività anagrafiche, di stato civile, elettorale nonché la corretta gestione dei tributi locali assegnati al Settore	2025-2027

Indicatore di Performance	Attività lavorabile in modalità agile SI/NO	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
% di rispetto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	SI	100,00%	100,00%	100,00%	
% di riscossione accertamenti tributari	SI	#DIV/0!	100,00%	100,00%	100,00%
totale riscosso a seguito accertamenti			835000,00	835000,00	835000,00
totale importo accertato			835000,00	835000,00	835000,00
% pratiche demografici	NO	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
n. pratiche gestite ed evase			10,00	10,00	10
n. pratiche richieste			10,00	10,00	10
tempo medio tra accertamento ed incasso (gg)	SI	100,00%	100,00%		100,00%
tempistica di rilascio delle carte di identità elettroniche	NO	n/a	10 giorni		
% evasione servizi cimiteriali	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
n. loculi, cellette e tombe concesse			5,00	5,00	5
n. loculi, cellette e tombe richieste			5,00	5,00	5

Indicatori di Performance lavoro agile	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
<i>Efficacia ed Efficienza</i>				
% di pratiche/compiti in lavoro agile portati a termine rispetto a quelle/i assegnati nel rispetto delle scadenze di legge e nel rispetto della continuità e qualità dei servizi pubblici erogati	n/a	100,00%	100,00%	
% lavoro svolto in modalità agile valutato positivamente dal dirigente	n/a	100,00%	100,00%	

Risorse umane	
Dipendente	Profilo professionale
Lorenzo Lupi	
Alessandra Spiranelli	

ANALISI DEL RISULTATO

Obiettivo specifico Piao - Sottosezione performance 2025-2027	
Codice OB_OPER_PL	
Centro di Responsabilità:	POLIZIA LOCALE
Responsabile:	BEVILACQUA FEDERICO
Stakeholder:	AMMINISTRATORI, DIPENDENTI
OBIETTIVO OPERATIVO	
SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE	
Finalità	Durata
Garantire la regolare gestione (nel rispetto delle scadenze previste dalla legge) di tutte le attività di polizia locale e protezione civile assegnati al Settore	2025-2027

Indicatore di Performance	Attività lavorabile in modalità agile SI/NO	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
1000 - % di rispetto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	SI	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% sopralluoghi per residenza	NO	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
n. sopralluoghi effettuati		0,00	10,00	10,00	100,00%
n. sopralluoghi da effettuare		0,00	10,00	10,00	100,00%
% interventi su chiamata	NO	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
n. interventi effettuati		0,00	100,00	100,00	100,00%
n. interventi richiesti		0,00	100,00	100,00	100,00%
tempistica comunicazione punti patente Motorizzazione Civile	SI	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% rinotifica atti	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
n. atti correttamente rinotificati		0,00	20,00	20,00	100
n. atti restituiti al mittente e da rinotificare		0,00	20,00	20,00	100

Indicatori di Performance lavoro agile	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
<b>Efficacia ed Efficienza</b>				
% di pratiche/compiti in lavoro agile portati a termine rispetto a quelle/i assegnati nel rispetto delle scadenze di legge e nel rispetto della continuità e qualità dei servizi pubblici erogati	n/a	100,00%		100,00%
% lavoro svolto in modalità agile valutato positivamente dal dirigente	n/a	100,00%		100,00%

Risorse umane	
Dipendente	Profilo professionale
Girolamo Bruno	
Vittorio Magrotti	

ANALISI DEL RISULTATO

**Obiettivo specifico Piao - Sottosezione performance 2025-2027**

Codice OB\_OPER\_SOC.CULT

Centro di Responsabilità: **SOCIALE E CULTURA**  
 Responsabile: **ABBIATI MARCO**  
 Stakeholder: **AMMINISTRATORI, DIPENDENTI**

**OBIETTIVO OPERATIVO**

**SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE**

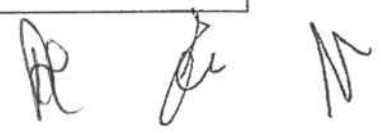
Finalità	Durata
Garantire la regolare gestione (nel rispetto delle scadenze previste dalla legge) di tutte le attività sociali e culturali assegnati al Settore	2025-2027

Indicatore di Performance	Attiva lavorabile in modalità agile SI/NO	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
1000 - % di rispetto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	SI	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% di servizi a domanda individuale (servizi a domicilio, servizi educativi e scolastici)	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
n. pratiche gestite ed evase		0,00	20,00	20,00	20,00
n. pratiche da gestire ed evadere		0,00	20,00	20,00	20,00
% trasporto scolastico	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
n. richieste evase		0,00	3,00	3,00	3,00
n. richieste ricevute		0,00	3,00	3,00	3,00
% trasporto disabili	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
n. richieste evase		0,00	1,00	1,00	1,00
n. richieste ricevute		0,00	1,00	1,00	1,00
% di partecipazione alle riunioni del distretto sociale Paullese	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
n. Incontri effettuati		0,00	3,00	3,00	3,00
n. Incontri programmati dal distretto		0,00	3,00	3,00	3,00
% di assegnazione borse di studio	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
n. borse di studio assegnate		0,00	3,00	3,00	3,00
n. borse di studio da assegnare		0,00	3,00	3,00	3,00

Indicatori di Performance lavoro agile	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
<i>Efficacia ed Efficienza</i>				
% di pratiche/compiti in lavoro agile portati a termine rispetto a quelle/ri assegnati nel rispetto delle scadenze di legge e nel rispetto della continuità e qualità dei servizi pubblici erogati	n/a	100,00%		100,00%
% lavoro svolto in modalità agile valutato positivamente dal dirigente	n/a	100,00%		100,00%

Risorse umane	
Dipendente	Profilo professionale
Lilliana Tiengo (50%)	
Michela Venturini (50%)	

ANALISI DEL RISULTATO



**Obiettivo specifico Piao - Sottosezione performance 2025-2027**

Codice **OB\_OPER\_GEST\_TERR**

Centro di Responsabilità: **GESTIONE DEL TERRITORIO E LAVORI PUBBLICI**  
 Responsabile: **FRASCHINI ALESSANDRO**  
 Stakeholder: **AMMINISTRATORI, DIPENDENTI**

**OBIETTIVO OPERATIVO**

**SERVIZI E ATTIVITA' ORDINARIE ASSEGNATE AL SETTORE**

Finalità	Durata
Garantire la regolare gestione (nel rispetto delle scadenze previste dalla legge) di tutte le attività relative alla gestione del territorio e lavori pubblici assegnati al Settore	2025-2027

Indicatore di Performance	Attività lavorabile in modalità agile SI/NO	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
1000 - % di rispetto del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza	SI	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
% di gare d'appalto avviate in relazione ai progetti di lavori presentati	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
N. gare avviate in relazione ai progetti di lavori presentati		0,00	5,00	5,00	121
N. richieste di avvio di gare in relazione ai progetti di lavori presentati		0,00	5,00	5,00	121
% realizzazione manutenzioni ordinarie	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
N. manutenzioni ordinarie avviate		0,00	3,00	3,00	24
N. manutenzioni ordinarie finanziate		0,00	3,00	3,00	24
Efficacia del servizio manutenzioni	SI	n/a	100,00%	100,00%	100,00%
N. richieste interventi manutentivi evase		0,00	5,00	5,00	10
N. richieste interventi manutentivi finanziate		0,00	5,00	5,00	10

Indicatori di Performance lavoro agile	Monitoraggio 2024	Valore Atteso nell'anno 2025	Valore 1° Monitoraggio 2025	Monitoraggio finale
<b>Efficacia ed Efficienza</b>				
% di pratiche/compiti in lavoro agile portati a termine rispetto a quelle/i assegnati nel rispetto delle scadenze di legge e nel rispetto della continuità e qualità dei servizi pubblici erogati	n/a	100,00%		100,00%
% lavoro svolto in modalità agile valutato positivamente dal dirigente	n/a	100,00%		100,00%

**Risorse umane**

Dipendente	Profilo professionale
Laura Zanninelli	
Daniele Martini	
Paola Crotti	
Michela Venturini (50%)	

**ANALISI DEL RISULTATO**

--



***COMUNE DI TRIBIANO***  
***Città Metropolitana di Milano***

***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE***  
***RELATIVA ALL'ESERCIZIO 2025***

## **INDICE**

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE
2. STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE
- 3.- IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
3. FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ
4. IL PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2024 DEL COMUNE DI TRIBIANO
5. ASSETTO ORGANIZZATIVO
6. VERIFICA DEL GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI
7. I RISULTATI RAGGIUNTI
8. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI
  - 8.1- Il contesto esterno di riferimento
  - 8.2- I risultati raggiunti
9. RELAZIONE SULL'ANDAMENTO DELLE MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
10. CONCLUSIONI

## **1.- PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**

L'art. 10 del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i., stabilisce che: “al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance”, le amministrazioni pubbliche debbano redigere e pubblicare, sul sito istituzionale, ogni anno:

a) “il Piano della performance, documento programmatico triennale, che è definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione”;

b) la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, “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”.

Per gli enti locali, l'art. 10 del d.lgs. 150/2009 specifica che la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione.

Il comma 3-bis dell'art. 169 del d.lgs. 267/2000 (TUEL) e s.m.i., invece dispone che il Piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della performance siano unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione. In caso di mancata adozione del Piano della performance, è vietato erogare la retribuzione di risultato ai dirigenti “che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti”. Inoltre, l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo, l'erogazione dei trattamenti e delle premialità è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano.

Per quanto concerne il Sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Tribiano è stato approvato con deliberazione della giunta comunale n. 68 del 05/06/2025.

La valutazione della performance organizzativa si riferisce al grado di realizzazione degli obiettivi assegnati alla struttura attraverso il piano esecutivo di gestione ed in coerenza con il Documento Unico di Programmazione.

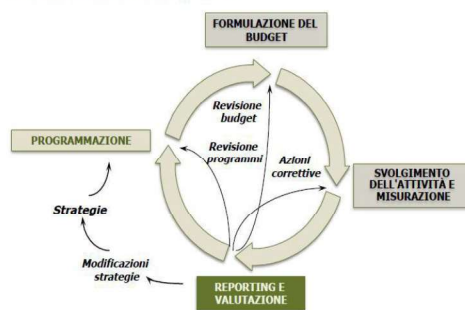
Sulla base del livello di conseguimento degli obiettivi viene assegnata una quota della retribuzione di risultato ai Responsabili. Il Responsabile che realizzi solo parzialmente gli obiettivi riceverà una retribuzione di risultato proporzionata al valore di realizzazione, tenuto conto anche dei comportamenti professionali.

La mancata validazione ed approvazione, per qualsiasi motivo, della Relazione di cui al presente articolo, non consente alcun tipo di erogazione di premi. In ragione della realizzazione o meno degli obiettivi assegnati, il nucleo di valutazione valuta i responsabili d'area, mentre il sindaco, di concerto con la giunta, concorre alla valutazione del segretario comunale.

## **2.- CICLO PERFORMANCE E PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

## Il ciclo della performance:

l'ambito del controllo di gestione



Fonte: Anthony, Young 1992

Il sistema contabile degli Enti Locali, e in particolare l'art. 227 del D. Lgs 267/2000 prevede che “La dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico ed il conto del patrimonio”, tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste dall'ANAC per rendicontare il ciclo della Performance delle Pubbliche Amministrazioni.

Le Relazioni al piano risorse e obiettivi di ogni posizione organizzativa, ossia agli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile di servizio, costituiscono dunque il contenuto centrale della presente Relazione.

Le relazioni, depositate agli atti, consistono in sostanza nella descrizione dell'attività svolta da ciascuna Area in cui è strutturato l'Ente in relazione agli specifici obiettivi assegnati. Le schede utilizzate sono quelle in vigore presso l'Ente.

Successivamente il NdV provvederà alla Validazione della performance intesa come verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance.

La presente Relazione è strettamente connessa alla fase di valutazione. Come si può facilmente constatare, la valutazione rappresenta una fase essenziale del processo, e la realizzazione di un sistema di valutazione della gestione delle risorse umane riveste una importanza strategica per il Comune di Tribiano.

Il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai Cittadini.

I principi a cui attenersi sono:

- il sistema di valutazione deve essere equo e trasparente per far sapere ai lavoratori sulla base di quali parametri saranno valutati e da chi;
- il sistema di valutazione deve mettere in condizione il singolo lavoratore di capire, confrontare, interloquire ed eventualmente ricorrere contro le decisioni dei valutatori; deve essere orientato a favorire la partecipazione dei lavoratori alla formazione e al conseguimento degli obiettivi di miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dei 5 servizi e non alla sola erogazione di benefici economici;
- la valutazione deve significare osservazione del lavoro e delle sue trasformazioni, lettura della professionalità e delle competenze previste dall'Ente e una relazione con riferimento ai cambiamenti del modello organizzativo;
- la valutazione deve avere ad oggetto le prestazioni e i risultati, non le caratteristiche delle persone.

Una volta definiti gli obiettivi, si passa alla valutazione della performance. Essa è intesa come contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, individui) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Tale attività si colloca nel più ampio ambito del ciclo di gestione delle performance dopo la fase della pianificazione degli obiettivi e del monitoraggio e prima della rendicontazione agli organi di indirizzo e della comunicazione pubblica.

I metodi e i sistemi adottati per le misurazioni sono quanto mai necessari per il miglioramento dei servizi e, se appropriatamente sviluppati e implementati, possono svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici.

Si ricorda che il NdV garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi incentivanti, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità. Altresì propone alla Giunta, o comunque all'organo esecutivo, la valutazione annuale dei Responsabili di settore e l'attribuzione ad essi della retribuzione di risultato, qualora prevista. È inoltre responsabile della corretta applicazione del sistema di valutazione e promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità di cui alle vigenti disposizioni.

Si ricorda inoltre che la validazione positiva delle attività dell'amministrazione o dell'Ente è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti incentivanti secondo quanto stabilito dall'art. 42, comma 3, lett. c) della L.R. n. 18/2016 e ss.mm.ii.

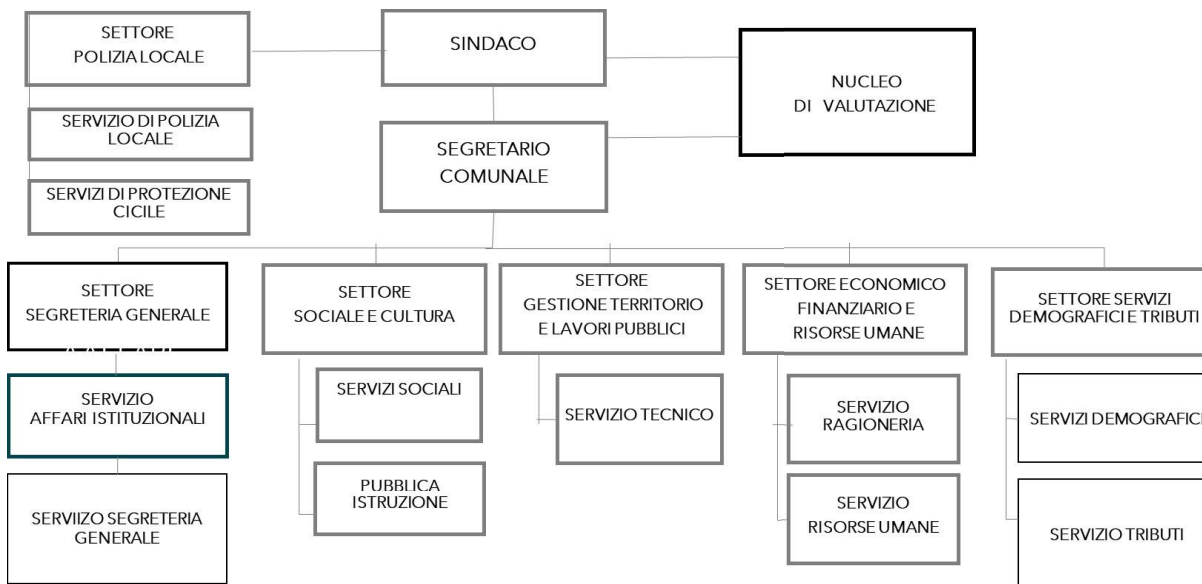
## **2.- LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE**

Il Comune di Tribiano esercita le funzioni e le attività di competenza attraverso propri uffici, secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

Complessivamente alla data del 01.01.2025, la dotazione organica del Comune di n. 15 dipendenti a tempo indeterminato, di cui n. 5 elevate qualificazioni (E.Q.) di cui 4 con incaricati come responsabili di Settore.

La struttura organizzativa comunale è articolata in n. 5 settori, a loro volta suddivisi in uffici e servizi. Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente, come aggiornato con deliberazione Giunta Comunale n.13 del 06/02/2025.



Il personale è così incardinato nei rispettivi settori

AREA CONTRATTUALE	Tempo Pieno	Tempo parziale	Contratti di lavoro flessibile	Totale
Area dei Funzionari ed EQ	5	0		5
Area degli Istruttori	7	1		8
Area degli Operatori Esperti	2	0		2
Area degli Operatori	0	0		0
<b>TOTALE</b>	<b>14</b>	<b>1</b>		<b>15</b>

### 3.- FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

Il ciclo delle Performance si compone delle seguenti fasi:

**Fase A) - Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori**

ATTO	COMPETENZA	TEMPISTICA	RESPONSABILITÀ
Approvazione del Piano esecutivo di gestione	Giunta comunale	Entro 30 gg. Da approvazione Bilancio	Responsabile Area Risorse Finanziarie
Approvazione del Piano della Performance all. Piao	Giunta comunale	Entro 30 gg. Da approvazione Bilancio	Segretario comunale

**Fase B) \_ Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:**

<b>ATTO</b>	<b>COMPETENZA</b>	<b>TEMPISTICA</b>	<b>RESPONSABILITA'</b>
Approvazione del Bilancio di previsione	Consiglio comunale	Entro i termini stabiliti	Responsabile Risorse Finanziarie
Approvazione del P.I.A.O	Giunta comunale	Entro 30 gg. da approv. Bilancio	Segretario comunale

**Fase C) \_ Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:**

<b>ATTO</b>	<b>COMPETENZA</b>	<b>TEMPISTICA</b>	<b>RESPONSABILITA'</b>
Verifica degli equilibri di Bilancio e stato di attuazione dei programmi	Consiglio comunale	Entro il 31 luglio	Responsabile Risorse Finanziarie
Modifica Piano esecutivo di Gestione e Piano delle Performance	Giunta comunale	Entro 30 gg. dalla verifica degli equilibri	Responsabile Risorse Finanziarie- Segretario comunale

**Fase D) \_ Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale:**

<b>ATTO</b>	<b>COMPETENZA</b>	<b>TEMPISTICA</b>	<b>RESPONSABILITA'</b>
Redazione delle relazioni da parte dei Responsabili di Area in ordine all'attività svolta dal settore di appartenenza e agli obiettivi assegnati	E.Q. con il coordinamento del Segretario comunale	Entro il 20 marzo	Responsabili di Settore EQ con il coordinamento del Segretario comunale
Predisposizione della Proposta di Relazione	Segretario comunale	Entro 15 aprile	Segretario comunale
Approvazione della Relazione sulle Performance	Giunta comunale	Entro il 20 aprile	Segretario comunale
Validazione del ciclo delle Performance	O.I.V.	Entro il 30 aprile	NdV

**Fase E) \_ utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito:**

<b>ATTO</b>	<b>COMPETENZA</b>	<b>TEMPISTICA</b>	<b>RESPONSABILITA'</b>
Determinazione di liquidazione dei premi	Ufficio	Entro 30 gg. Dalla validazione del Ciclo delle Performance	Responsabile del Servizio Finanziario

#### **4.- IL PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2025 DEL COMUNE DI TRIBIANO**

Il Piano della Performance 2025 è stato approvato dall'esecutivo, all'interno della sezione performance del PIAO 2025-2027, in data 10/03/2025 con la deliberazione di giunta comunale n. 30, nell'ambito della cornice definita dal DUP 2025-2027 approvato con Delibera di Giunta Comunale n.22 del 17/07/2025 e Delibera Consiliare n. 48 del 15/12/2025 per la nota di aggiornamento), dal bilancio di previsione 2025 - 2027 approvato con delibera consiliare n. 37 del 12/12/2024 e successive variazioni).

Il Piano distribuisce in modo omogeneo gli obiettivi tra i responsabili di settore.

Non sono previsti obiettivi individuali, assegnati ai soli responsabili di settore, pertanto, alla realizzazione degli stessi concorre l'intera struttura organizzativa così definendo la performance organizzativa dell'ente. Attraverso il monitoraggio e la verifica conclusiva del grado di realizzazione degli obiettivi è stato, ed è, possibile:

1. governare e orientare la gestione;
2. valutare la performance dei responsabili e del segretario in ragione della realizzazione o meno dei suddetti obiettivi;
3. valutare la performance organizzativa.

Inoltre, attraverso l'attuazione di dodici dei cinquantasei parametri previsti, è stata garantita l'attuazione delle misure di "trasparenza dell'azione amministrativa" previste dal Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2025-2027 all'interno della sezione Corruzione del PIAO 2025-2027.

#### **5.- ASSETTO ORGANIZZATIVO**

Il Piano della performance ha assegnato gli obiettivi della gestione 2025 ai responsabili delle diverse aree nelle quali è articolata la struttura organizzativa del comune di Tribiano. Tali obiettivi vengono attuati utilizzando le dotazioni assegnate ai medesimi responsabili con il PEG – parte finanziaria. Concorrono al raggiungimento degli obiettivi le risorse umane assegnate alle aree, per un totale di n. 15 dipendenti, inclusi i responsabili di area, al 31 dicembre 2025 e come rappresentate nell'organigramma indicato.

#### **6.- VERIFICA DEL GRADO DI REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

La rilevazione effettuata al termine dell'esercizio 2025, dimostra che le ripartizioni organizzative hanno realizzato il 94,71 % degli obiettivi assegnati.

Gli esiti della rilevazione sono riportati nelle schede depositate agli atti per la consultazione degli interessati.

Il verbale del NdV n. 2 del 13 aprile 2026 è depositato agli atti.

#### **7.- I RISULTATI RAGGIUNTI**

L'illustrazione dei risultati raggiunti in termini di programmi complessivi e dei risultati raggiunti in termini di obiettivi individuali assegnati sono contenuti nelle Relazioni dei Responsabili di Servizio, allegate alla presente relazione.

Gli esiti della rilevazione sono riportati nelle schede allegate. I predetti risultati, integrati con la scheda di valutazione dei comportamenti professionali tenuti dai responsabili (performance individuale), danno luogo alla liquidazione delle retribuzioni di risultato.

Il sottoscritto segretario comunale, in qualità di Nucleo di valutazione monocratico, ai fini della rilevazione degli obiettivi Controlli interni e Trasparenza e anticorruzione, certifica la realizzazione dei relativi parametri.

L'elaborazione della Relazione sulla performance effettuata dal segretario comunale in qualità di nucleo di valutazione è da considerarsi ad ogni effetto quale validazione della stessa, ai sensi dell'articolo 14, co. 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 e come stabilito dal citato Sistema di misurazione e valutazione della performance.

## **8.- SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

La descrizione del contesto esterno prende le mosse dalla constatazione della molteplicità di interventi normativi nazionali volti a contrastare il fenomeno della crisi economica che investe il Paese e la realtà economica di riferimento del Comune di Tribiano. Gli interventi, non sempre coerenti, hanno portato vincoli e nuovi adempimenti cui l'Amministrazione ha fatto fronte garantendo il corretto funzionamento dei servizi.

## **9.- RELAZIONE SULL'ANDAMENTO DELLE MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.**

Per quanto riguarda l'applicazione delle misure di prevenzione della corruzione all'interno dell'ente si rappresenta quanto segue:

*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 in casi di corruzione attraverso corsi di formazione generale e specifica sui temi dell'anticorruzione e trasparenza;

aumentare la capacità di scoprire eventuali casi di corruzione mediante le comunicazioni del whistleblowing;

creare un contesto organizzativo sfavorevole alla corruzione mediante la corretta applicazione delle misure anticorruzione del piano di prevenzione della corruzione.

*Livello di conseguimento degli obiettivi in materia di prevenzione della corruzione* Il Responsabile della corruzione ha diffuso ampiamente gli obblighi delle norme comportamentali e di trasparenza, il livello di applicazione delle misure adottate è ottimo.

*Livello percentuale delle misure preventive indicate nei PTCPT applicate e verificate.* L'Amministrazione comunale con deliberazione di giunta comunale n. 30 del 10/03/2025 ha approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) - sez. Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la Trasparenza 2025-2027.

*Descrizione delle modalità attraverso le quali è stata verificata l'efficacia delle misure preventive e la periodicità del monitoraggio delle stesse* La correttezza, completezza ed aggiornamento dell'informazione oggetto di pubblicazione è affidata a ciascun Responsabile del settore e dal Segretario Comunale.

*Livello percentuale del personale che è stato oggetto di rotazione. Nel caso in cui non fosse stata applicata la misura della rotazione, descrivere le misure alternative eventualmente adottate.*

L'Ente, in considerazione della sua dimensione, non è in grado di garantire la rotazione del personale in quanto lo spostamento dei dipendenti comporterebbe la sottrazione di competenze professionali specialistiche da uffici cui sono affidate attività.

*Istanze di accesso civico* N. 0 istanze di accesso civico pervenute, evasa nei termini previsti.

*Segnalazioni di illecito ricevute* Non sono pervenute segnalazioni di illecito.

*Livello percentuale degli obblighi di pubblicazione previsto dalla normativa vigente in materia di "Amministrazione trasparente" dei quali sono state rispettate le periodicità.*

L'Ente ha attestato il rispetto degli obblighi di pubblicazione e trasparenza.

## **10.- CONCLUSIONI**

La concreta applicazione del sistema di valutazione e gli effetti positivi sull'efficienza e sull'efficacia dell'azione amministrativa dipendono dalle quotidiane scelte gestionali e dai micro comportamenti organizzativi e individuali.

Il processo di gestione del ciclo della prestazione necessita di un accompagnamento costante di interventi formativi e di comunicazione - interna ed esterna - finalizzati a migliorare la conoscenza degli strumenti per il miglioramento delle attività.

La presente relazione rappresenta il documento finale del ciclo della Prestazione, necessaria al fine di accedere agli strumenti premiali del merito individuale, costituendone un presupposto indefettibile, assieme alla sua validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

In questo periodo di vigenza del ciclo della Prestazione si sono registrati positivi progressi, ma ci sono ancora margini di miglioramento che devono essere supportati da tutti i soggetti in grado di poter incidere efficacemente sui procedimenti e sui processi.

Dall'esperienza quotidiana ed anche dai continui colloqui con i responsabili di area si registrano elevati margini di comprensione del sistema valutativo e la tendenza ad orientare le singole valutazioni verso un sistema meritocratico. Occorre, però mantenere sempre un alto livello di attenzione sul tema per evitare assuefazioni e perdite di interesse.

L'auspicio sempre e per il futuro è di un ulteriore slancio verso la realizzazione di obiettivi sempre più sfidanti e crescenti non solo nell'interesse dell'ente, ma soprattutto nell'interesse della comunità verso cui tende il nostro operato.

### **Allegati Tecnici**

Rendicontazione degli obiettivi specifici di cui al PIAO 2025-2027.

Tribiano, 20/04/2026

**Il Segretario comunale**

**Avv. Davide Costa**

