# COMUNE DI PERTENGO

**Provincia di Vercelli**

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**
**ANNO 2025**

## PREMESSE

La Relazione annuale sulla performance, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs 150 del 2009, evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, nonché gli scostamenti e le relative cause, perseguendo le seguenti finalità:

- è uno strumento che favorisce il miglioramento della gestione e quindi del ciclo della performance, in quanto l'Amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente;

- è uno strumento di accontability attraverso il quale si rendicontano agli stakeholder interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato rispetto agli obiettivi programmati.

La Relazione annuale sulla performance è approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, che a tal fine procede alla verifica dei dati potendo accedere a tutti gli atti, documenti e sistemi informativi utili all'espletamento dei propri compiti, anche attraverso l'esecuzione di controlli a campione.

Attraverso la misurazione della performance si quantificano i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, i contribuiti delle articolazioni organizzative e i contributi individuali. Gli obiettivi contenuti nei documenti di programmazione vengono controllati periodicamente per verificarne il grado di raggiungimento e rimodulati al verificarsi di eventi che impongano una rivisitazione dei loro contenuti al fine di dare una rappresentazione corretta degli andamenti della gestione dell'Ente. L'analisi di tali dinamiche, contenuta in specifici report di controllo, conduce alla misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati.

Attraverso la valutazione viene formulato un giudizio complessivo sulla performance, andando ad indagare i fattori interni ed esterni che possono aver influito positivamente e negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi rispetto ai target attesi, al fine di conoscere per migliorare. Gli esiti del processo di valutazione inoltre sono utilizzati per valorizzare le risorse umane, attraverso gli strumenti di riconoscimento del merito e della qualità della prestazione lavorativa previsti dalla normativa vigente.

La relazione annuale sulla performance rappresenta l'atto conclusivo del ciclo della performance, che si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati e validati nella Relazione annuale sulla performance;

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

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

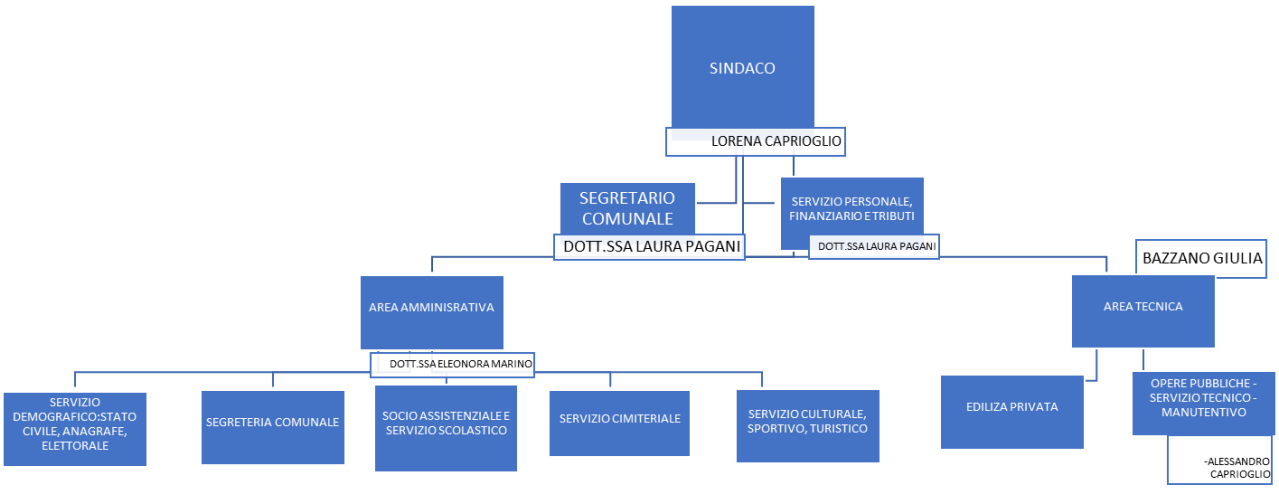
## ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

Pertengo è un comune italiano di 331 abitanti della provincia di Vercelli, in Piemonte, sito nella bassa pianura del Vercellese. Il territorio comunale è contenuto (circa 8,3 km²) e il centro abitato si sviluppa sulla Strada Provinciale SP19.

Nel territorio comunale il contesto socio-economico è fortemente condizionato dalla presenza di numerose aziende risicole, le quali costituiscono un importante bacino di impiego per gran parte della popolazione del territorio

## ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Di seguito è riportato il modello organizzativo dell'Ente al 31.12.2025, rappresentato dall'organigramma e dal conseguente funzionigramma, nel quale è definita la macrostruttura dell'Ente individuando le strutture di massima rilevanza, nonché la microstruttura con l'assegnazione dei servizi e gli uffici.




| AREA AMMINISTRATIVA | AREA TECNICA | SEGRETARIO COMUNALE |
|---|---|---|
| • Anagrafe;<br>• Stato civile;<br>• Elettorale;<br>• Leva militare;<br>• Toponomastica<br>• Archivio e Protocollo<br>• URP;<br>• Segreteria<br>• Servizi cimiteriali<br>• cultura, sport e turismo<br>• Socio assistenziale<br>• Scuola | • Urbanistica;<br>• Lavori Pubblici;<br>• Edilizia Privata;<br>• SUE;<br>• Gestione amministrativa e manutenzione tecnica del patrimonio e del verde;<br>• Protezione civile;<br>• Ambiente e Igiene;<br>• Commercio<br>• SUAP | • Assistenza al Sindaco e agli organi di governo per l'individuazione degli strumenti giuridico-amministrativi più idonei per consentire l'ottimale conseguimento degli obiettivi dell'amministrazione;<br>• Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei Responsabili;<br>• Partecipazione con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle riunioni del Consiglio e della Giunta, curandone la verbalizzazione<br>• Servizio Personale |

| | | |
|---|---|---|
| | | • Servizio Finanziario<br>• Servizio Tributi<br>• RPCT<br>• Nucleo di Valutazione |
| Personale assegnato | Personale assegnato | Personale assegnato |
| RESPONSABILE<br><br>Dott.ssa Eleonora Marino (Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni) | RESPONSABILE:<br><br>Arch. Giulia Bazzano | RESPONSABILE:<br><br>Dott.ssa Laura Pagani<br><br>(Segretario Comunale) |

I dipendenti totali alla data del 31/12/2025, oltre al Segretario Comunale, è n. 1 così suddivisi

• N. 1 Responsabili di Area;

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per Area CCNL Funzioni locali vigente:

| Dipendente | Posizione economica di sviluppo |
|---|---|
| N. 1 | Funzionario (ex D3) |

**DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI**

Tanto premesso, il Ciclo della performance del Comune di Pertengo, relativamente all'anno 2025, si è snodato attraverso:

- l'approvazione D.U.P.S (Documento Unico di Programmazione Semplificato) 2025/2027 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 18/12/2024;

- l'adozione del Bilancio di previsione 2025/2027, approvato con la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 18/12/2024;

-l'adozione del PIAO 2025/2027, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 27/03/2025;

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Dirigenti gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Tuttavia l'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 "Decreto Reclutamento", convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021, ha introdotto un nuovo documento di programmazione e governance denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

A seguito dell'introduzione del PIAO, nonché della soppressione del terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del TUEL, e il Piano della performance, di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009, non risultano più organicamente unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, ma sono assorbiti nel PIAO, insieme ad altri piani predisposti finora dalle amministrazioni attraverso documenti separati, tra i quali, il Piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano delle azioni positive.

Con il PIAO 2025-2027 sono infatti stati assegnati ai Responsabili di ciascuna Area gli obiettivi specifici di secondo livello e gli obiettivi anticorruzione e trasparenza. Si rimanda pertanto al piano e alle schede di valutazione che riportano gli obbiettivi annuali.

**IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL COMUNE DI TREVILLE**

Il Sistema di Misurazione e di Valutazione della performance attualmente vigente è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 42 del 9-12-2025 corredato dal parere del Nucleo di valutazione.

Gli ambiti di valutazione della performance sono articolati nella performance organizzativa, cioè nella valutazione del funzionamento dell'ente nel suo complesso, e nella performance individuale del Segretario Comunale, dei Responsabili delle Aree e del personale ad essi assegnato.

In linea generale la performance organizzativa fissa "Ambiti" e "Dimensione" dell'organizzazione dell'ente. La sua misurazione sarà pari alla media aritmetica della performance complessiva dei Responsabili delle Aree.

La performance individuale evidenzia il contributo del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'amministrazione nel suo complesso e, più in particolare, della struttura organizzativa di appartenenza, nonché il comportamento messo in atto dalla singola persona sotto il profilo professionale e relazionale.

La performance individuale del personale Responsabile delle Aree è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi, individuali ed organizzativi e alle competenze professionali e manageriali dimostrate.

La performance individuale del personale non in posizione di responsabilità sarà collegata a Skill comportamentali e professionali attese in base alle mansioni assegnate, tra le quali rientra la capacità di contribuire alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza.

La valutazione del Segretario Comunale è effettuata dal Sindaco sulla base di specifici obiettivi di risultato e fattori comportamentali.

La valutazione dei Responsabili di Elevata Qualificazione coinvolge il Sindaco nel ruolo di valutatore e l'organismo di valutazione nel ruolo di proponente la valutazione.

La valutazione del resto del personale coinvolge i responsabili di Elevata Qualificazione nel ruolo di valutatore.

Il Nucleo di Valutazione è istituito in composizione monocratica ed è nominato dal Sindaco con proprio decreto. Il Sindaco del Comune di Pertengo ha nominato con proprio decreto n. 17 del 20-08-2025 per il triennio 2025-2027 il Segretario Comunale, Dott.ssa Laura Pagani, quale Nucleo di Valutazione monocratico di questo Comune.

**GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Al fine di pervenire alla valutazione della Performance dell'anno 2025 si intende qui relazionare sul grado di raggiungimento degli obiettivi posti alla struttura con gli atti di programmazione sopra citati.

In base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e ai comportamenti organizzativi manifestati dagli incaricati di Elevata Qualificazione sono state attribuite le seguenti valutazioni, come risulta dalle schede di valutazione proposte dal Nucleo di Valutazione e confermate dal Sindaco, depositate agli atti del Settore Personale:

- AREA AMMINISTRATIVA – SERVIZI DEMOGRAFICI – SERVIZI CIMITERIALI SEGRETERIA – SERVIZIO SOCIO ASSISTENZIALE – SERVIZIO ECONOMATO – SERVIZI SCOLASTICI – SERVIZI CULTURALI, SPORTIVI, TURISTICI: valutazione punti 9,28/10

Il Comune di Pertengo è ente di ridotte dimensioni. La responsabilità dell'AREA TECNICA - SERVIZIO OPERE PUBBLICHE – SERVIZIO MANUTENTIVO – SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA – PATRIMONIO è stata affidata a un componente dell'organo esecutivo avvalendosi della facoltà prevista dall'art.53, comma 23 della legge 23 dicembre 2000, n.388 per i Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, in deroga al principio di separazione indirizzo/gestione. Non è stata effettuata valutazione individuale del Responsabile dell'AREA TECNICA - SERVIZIO OPERE PUBBLICHE – SERVIZIO MANUTENTIVO – SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA – PATRIMONIO in quanto trattasi di componente dell'organo politico e non di personale dipendente titolare di incarico di Elevata Qualificazione. Inoltre nel periodo di riferimento non è stato formalizzato un set di obiettivi individuali/di performance per assenza di incarichi di EQ; l'azione amministrativa dell'AREA TECNICA - SERVIZIO OPERE PUBBLICHE – SERVIZIO MANUTENTIVO – SERVIZIO EDILIZIA PRIVATA – PATRIMONIO è stata comunque indirizzata dagli strumenti di programmazione dell'ente (DUP/bilancio e atti di indirizzo)

e rendicontata tramite gli indicatori di attività e lo stato di avanzamento dei procedimenti e degli interventi.

Ne consegue che, sulla base del punteggio conseguito, tutti i Responsabili di Elevata Qualificazione sono collocati nella fascia di merito di eccellenza (punti da 9 a 10) a cui corrisponde il 100% dell'indennità di risultato teorica massima da calcolarsi sul 25% della retribuzione di posizione annua lorda attribuita all'incarico di EQ.

Per quanto attiene la valutazione del Segretario Comunale, nel 2025 nel Comune di Pertengo si sono avvicendati due Segretari Comunali reggenti a scavalco:

- Il Dott. Vantaggiato Piero Gaetano dal 1.01.2025 al 19.08.2025
- La Dott.ssa Laura Pagani 20.08.2025 al 31.12.2025

Si precisa che il trattamento economico del Segretario Comunale reggente a scavalco è onnicomprensivo e pertanto resta escluso dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ne discende che dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ad ogni Area della macrostuttura, è riscontrabile un miglioramento dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità.