

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

(AI SENSI DELL'ART. 10 COMMA 1 LETT. B DEL D. LGS 150/2009)



Anno 2025

COMUNE DI PREDORE

SOMMARIO

INTRODUZIONE.....	3
SINTESI INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI	5
DATI GENERALI POPOLAZIONE E TERRITORIO	5
ORGANI POLITICI.....	6
STRUTTURA ORGANIZZATIVA E ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI	7
ATTI AMMINISTRATIVI E CONTABILI DELLA GESTIONE	12
DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLARELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	13
PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2025	14
RELAZIONE SUI RISULTATI 2025 PER SERVIZI.....	14

INTRODUZIONE

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed di prevenzione della corruzione e della illegalità.

Nella presente relazione in breve ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della gestione del ciclo della performance complessiva dell'ente nell'anno 2025, come programmata nell'ambito del piano degli obiettivi di performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia in alcuni sistemi di programmazione e di rilevazione dei dati e delle informazioni.

Tutto al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi a favore dell'utente.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta) ha introdotto numerose novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale volte a migliorare la produttività, l'efficacia e la trasparenza dell'attività amministrativa e a garantire un miglioramento continuo dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

Fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e

Relazione Performance 2025

degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti. L'attuazione del ciclo della performance si fonda sulla sussistenza di quattro momenti/elementi fondamentali:

- Programmazione: PTPCT - Dup – BPF - Piano Performance/Obiettivi gestionali annuali/Peg;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Organizzativa;
- Sistema di misurazione e valutazione della Performance Individuale;
- Relazione della Performance.

SINTESI INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

DATI GENERALI POPOLAZIONE E TERRITORIO

Dati Anagrafici

Voce	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Popolazione al 31/12	1833	1846	1853	1843	1865	1857	1875	1825	1870	1862	1881	1880	1835
Nuclei familiari	822	823	826	831	840	747	854	844	856	858	868	867	869
Dipendenti	10	10	10	9	8	8	8	9	9	10*	10*	10*	10*

Di cui: n. 1 ex D5 – 12 ore, n. 1 ex D1 – 12 ore, n. 1 ex C1 – 12 ore e n. 1 C1 – 5 ore (articolo 1, comma 557 della legge 311/2004)
n. 1 C1 – 28 ore e n. 1 C4 – 18 ore

Andamento demografico della popolazione

Voce	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nati nell'anno	23	13	14	10	11	8	18	6	9	14	8	6	8
Deceduti nell'anno	16	19	18	20	15	16	17	39	16	23	20	15	26
Saldo naturale nell'anno	7	-6	-4	-10	-4	-8	1	-33	-7	-9	-12	-9	-18
Iscritti da altri comuni	49	57	61	56	54	71	61	52	71	57	68	62	46
Cancellati per altri comuni	57	57	41	48	31	58	48	74	34	71	56	57	-52
Cancellati per l'estero	1	5	3	0	3	5	8	2	2	0	5	4	-3
Altri cancellati	9	7	4	8	3	1	0	1	3	0	0	1	-10
Saldo migratorio / altri motivi	6	-9	+26	0	+26	+10	16	-17	49	-8	31	+16	-11
N. medio comp. famiglia	2,23	2,22	2,22	2,22	2,21	2,21	2,21	2,16	2,18	2,17	2,17	2,17	
Iscritti dall'estero	7	3	13	6	3	2	8	5	15	15	21	15	5
Altri iscritti	17	0	0	1	7	1	3	3	2	0	3	1	3

Dati Territoriali

Voce	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Frazioni geografiche	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Sup.totale Comune (ha)	1161	1161	1161	1161	1161	1161	1161	1161	1161	1161	1161	1161	1161
Sup. urbana (ha)	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280
Lungh. Strade esterne(km)	18,44	18,44	18,44	18,44	18,44	18,44	18,44	18,44	18,44	18,44	18,44	18,44	18,44
Lungh. strade interne centro abitato (km)	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29	14,29

ORGANI POLITICI

Mandato amministrativo 2021 /2026 - CONSIGLIO COMUNALE

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 20/10/2021 è stata convalidata l'elezione dei sottoelencati, proclamati eletti nelle elezioni tenutesi il 3 e 4 ottobre 2021 alla carica di Sindaco e di Consigliere.

Maggioranza

INSIEME PER PREDORE



Paolo BERTAZZOLI - Sindaco - Responsabile del Servizio Attività alla Persona e Affari Generali
Fabio GHIRARDELLI - Vice Sindaco e Assessore ai Rapporto con Enti e Istituzioni Sovracomunali
Elisabetta GHIRARDELLI - Assessore ai Lavori Pubblici
Angelo BONARDI - Consigliere comunale
Paolo BONARDI - Consigliere comunale
Fiorindo ALARI - Consigliere comunale
Giovanni PAISSONI - Consigliere comunale
Manuela MARTINELLI - Consigliere comunale

Minoranza

PREDORE INCONTRA



Mario Luigi SERRA - Consigliere comunale
Laura SUARDI - Consigliere comunale
Stefania BONARDI - Consigliere comunale

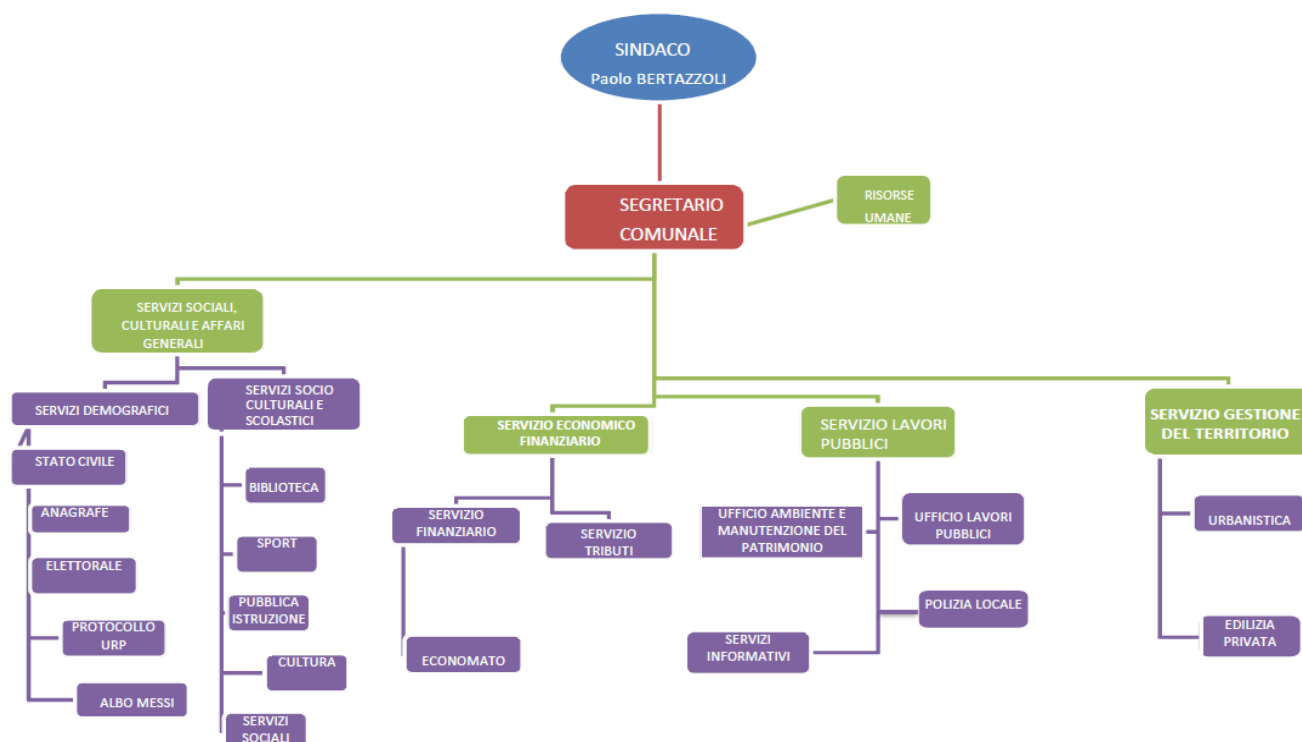
GIUNTA COMUNALE

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 20/10/2021, il Sindaco ha comunicato i componenti della Giunta Comunale.

Paolo BERTAZZOLI - Sindaco - Responsabile del Servizio Attività alla Persona e Affari Generali
Fabio GHIRARDELLI - Vice Sindaco e Assessore ai Rapporto con Enti e Istituzioni Sovracomunali
Elisabetta GHIRARDELLI - Assessore ai Lavori Pubblici

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI

La struttura organizzativa dell'Ente da ultimo modificata con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 18/02/2026 è rappresentata nel seguente organigramma.



La struttura organizzativa dell'ente, secondo quanto disposto all'articolo 7 del regolamento uffici e servizio attualmente vigente, è articolata in uffici e servizi. I servizi rappresentano la struttura organica di massima dimensione dell'ente e risultano essere i seguenti:

- ✓ Servizio Servizi sociali, culturali, affari generali
- ✓ Servizio Economico Finanziario
- ✓ Servizio Lavori Pubblici
- ✓ Servizio Gestione del territorio.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 20/05/2019 sono state istituite le posizioni di lavoro, rientranti nella fattispecie di cui all'art. 13, comma 1, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per lo svolgimento di funzioni di direzione delle rispettive unità organizzative.

Relazione Performance 2025

La Responsabilità è affidata ai Responsabili titolari di posizione salvo la posizione organizzativa Servizi sociali, culturali, affari generali (Decreto n. 4 del 29/10/2024-ultimo)

- ❖ Posizione organizzativa Servizio Economico Finanziario
Dott. Andrea Pagnoni (Decreto n. 4 del 19/03/2025- ultimo)
- ❖ Posizione organizzativa Servizio Lavori pubblici
Geom. Mario Antonio Brignoli (Decreto n. 1 del 18/02/2026-ultimo)
- ❖ Posizione organizzativa Servizio Gestione del territorio
Arch. Gian Pietro Vitali (Decreto n. 5 del 19/03/2025-ultimo)

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 20/05/2019 è stato approvato il nuovo regolamento delle posizioni organizzative allegato con il quale si è proceduto a disciplinare, il conferimento, e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa, nel rispetto di quanto previsto dall'art 13 e segg. del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 21/05/2018 oltre che la metodologia di pesatura delle posizioni (all. B) ed organigramma (all. C). Il ruolo di segretario comunale è affidato alla dott.ssa Roberta Valota fino alla data del 11/03/2025, cui ha fatto seguito il Dott. Matteo Pozza.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 18/02/2026 con la quale è stata approvata la modifica organigramma e modifica funzioni posizioni organizzative;

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 18/02/2026 con la quale è stata approvata la nuova graduazione delle aree di elevata qualificazione del comune di Predore;

La dotazione organica viene configurata dal vigente ordinamento come elemento strutturale correlato all'assetto organizzativo dell'Ente: in questa sede è bene ricordare che la dotazione e l'organizzazione del personale, con il relativo bagaglio di competenze ed esperienze, costituisce il principale strumento per il perseguimento degli obiettivi strategici e gestionali dell'Amministrazione.

Queste considerazioni sono state recepite nel presente documento, prendendo come riferimento la composizione del personale in servizio al 31/12/2025.

La prima tabella espone i dati statistici sulla gestione del personale utilizzato nell'esercizio, elementi che mettono in risalto le modalità di reperimento della forza lavoro ottenuta tramite il ricorso a personale di ruolo e non di ruolo.

Questa ripartizione è un primo elemento che contraddistingue la filosofia organizzativa adottata

Relazione Performance 2025

dall'Ente, scelta che è spesso fortemente condizionata dal rispetto delle norme che disciplinano, di anno in anno, le modalità e le possibilità di ricorso a nuove assunzioni ed alla copertura del turnover.

Relazione Performance 2025

PIAO 2026-2028											
SERVIZI	UFFICI	PERSONALE ASSEGNATO	N.	AREA CCNL	PROFILO PROFESSIONALE	CAT. ACCESSO	% T.LAVORO	QUOTA DEDICATA SERVIZIO	T.INDET	T.DET	ALTRE TIPOLOGIE
Segretario Comunale <i>Dott. Matteo Pozza</i>	Risorse umane					SEGR	33,33%	100,00%			X
Servizi sociali, culturali, affari generali – polizia locale	Servizi demografici (Stato civile-anagrafe-elettorale-protocollo urp-albo messi)	Rita Listo	1	Istruttori	Istruttore amministrativo	C1	100,00%	100,00%	X		
<i>Sindaco Dott. Paolo Bertazzoli</i>	Servizi socio culturali e scolastici (biblioteca-sport-pubblica istruzione-cultura-servizi sociali)	Maria Luisa Frattini	2	Istruttori	Istruttore amministrativo	C1	100,00%	100,00%	X		
Servizi finanziari	Finanziario	Responsabile di servizio	3	Funzionari ed elevata qualificazione		D3	33,33%	100,00%			X (fino al 31/12/2026)
<i>Dott. Andrea Pagnoni</i>		Ramona Tocchella	4	Istruttori	Istruttore amministrativo	C1	77,78%	50,00%	X		
	Economato	Ramona Tocchella				C1	77,78%	50,00%	x		
	Tributi	(incarico Servizi Comunali spa)									
Servizio lavori pubblici	Ambiente e manutenzione del patrimonio	Responsabile di servizio /	5	Funzionari ed elevata qualificazione		D	50,00%	40,00%	X		
<i>Geom. Mario Antonio Brignoli</i>		Daniele Belotti	6	Operatori esperti	Operatore tecnico	B1	100,00%	100,00%	X		
	Lavori pubblici	Responsabile di servizio				D	50,00%	40,00%			
	Lavori pubblici	Sabato Petrone	7	Istruttori		C1	22,22%	100,00%			X (fino al 31/12/26)
	Servizi Informativi	Responsabile di servizio				D	50,00%	20,00%			
	Polizia locale	Massimo Zanini	8	Istruttori	Istruttore di polizia locale	C1	100,00%	100,00%	X		
Servizio gestione del territorio	Urbanistica	Responsabile di servizio	9	Funzionari ed elevata qualificazione		D1	33,33%	100,00%			X (fino al 31/12/26)
<i>Arch. Gian Pietro Vitali</i>	Edilizia privata	Paola Cinquini	10	Istruttori		C1	33,33%	100,00%			X (fino al 31/12/26)

Relazione Performance 2025

Il personale in servizio è distribuito tra i diversi uffici come risulta dal seguente prospetto:

SERVIZI	UFFICI	PERSONALE
Segretario Comunale <i>Dott. Matteo Pozza</i>	Risorse umane	
Servizi sociali, culturali, affari generali – polizia locale <i>Sindaco Dott. Paolo Bertazzoli</i>	Servizi demografici (Stato civile-anagrafe-elettorale-protocollo urp-albo messi)	Rita Listo
	Servizi socio culturali e scolastici (biblioteca-sport-pubblica istruzione-)	Maria Luisa Frattini
Servizi finanziari <i>Dott. Andrea Pagnoni</i>	Finanziario	Responsabile di area / Valentina Schiavi/ Ramona Tocchella
	Economato	Valentina Schiavi / Ramona Tocchella
	Tributi	(incarico Servizi Comunali spa)
Servizio lavori pubblici <i>Geom. Mario Antonio Brignoli</i>	Ambiente e manutenzione del patrimonio	Responsabile di area / Daniele Belotti
	Lavori pubblici	Responsabile di area
	Polizia Locale	Massimo Zanini
	Servizi Informativi	Responsabile di area
Servizio gestione del territorio <i>Arch. Gian Pietro Vitali</i>	Urbanistica	Responsabile di area
	Edilizia privata	Paola Cinquini

ATTI AMMINISTRATIVI E CONTABILI DELLA GESTIONE

INDICATORE DI ATTIVITÀ	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ADUNANZE GIUNTA COMUNALE	37	33	25	32	25	16	20	19	21	40	25	29
DELIB. ADOTTATE GIUNTA COMUNALE	111	108	89	100	108	113	96	102	99	127	97	109
ADUNANZE CONSIGLIO COMUNALE	8	7	9	9	9	9	6	9	8	6	6	8
DELIB. ADOTTATE CONSIGLIO COMUNALE	43	28	42	46	44	48	37	46	41	36	33	33
DETERMINE	227	220	209	234	205	200	199	217	226	270	248	259

DOCUMENTI DI RIFERIMENTO DELLARELAZIONE SULLA PERFORMANCE

1. Programma di Mandato del Sindaco 2021-2026 oggetto di comunicazione con delibera del Consiglio Comunale n. 27 del 20/10/2021. Documento presentato dal Sindaco, sentita la Giunta comunale che lo ha recepito, che illustra le linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato.
2. Nota di aggiornamento al Documento Unitario di Programmazione 2025/2027 (delibera di Consiglio Comunale n. 26 del 23/12/2024);
3. Bilancio di Previsione esercizio finanziario 2025/2027, approvato con atto di deliberazione C.C. n. 27 del 31/12/2024;
4. Piano della Performance/Piano Obiettivi annuali di gestione (delibera della Giunta Comunale n. 77 del 02/12/2025).
5. Piano di prevenzione della Corruzione e per la trasparenza triennio 2025/2027, integrato al PIAO, (delibera della Giunta Comunale n. 16 del 28/03/2025)
6. Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance dei titolari di posizione organizzativa, del personale dipendente e la graduazione della Posizione (delibera della Giunta Comunale n. 104 del 29/12/2015);
7. Deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 20/05/2019 con la quale è stata determinata la graduazione delle posizioni organizzative in applicazione del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018;
8. Deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 18/02/2026 con la quale è stata approvata la modifica organigramma e modifica funzioni posizioni organizzative;
9. Deliberazione della Giunta Comunale n. 21 del 18/02/2026 con la quale è stata approvata la nuova graduazione delle aree di elevata qualificazione del comune di Predore;

PIANO DELLA PERFORMANCE E IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2025

L'Ente si è dotato di un Piano Performance organizzativa e di un Piano di Obiettivi di gestione, adottati con Deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 02/12/2025, assegnando gli stessi in quota parte e in relazione ai diversi e specifici ambiti di pertinenza a ciascun Responsabile di Settore.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2025 ha seguito il seguente schema:

- declinazione dalla Sezione operativa del Dup dei macro obiettivi - strategici, di processo, di performance e di sviluppo da conseguire nell'anno di riferimento;
- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

RELAZIONE SUI RISULTATI 2025 PER SERVIZI

Con il piano della performance sono stati definiti gli obiettivi generali che l'Amministrazione Comunale ha inteso raggiungere e gli obiettivi operativi e di sviluppo interessanti i singoli Servizi/ Uffici.

L'andamento del Piano degli Obiettivi di Performance 2025 può essere considerato positivamente, sulla base del sostanziale conseguimento da parte degli uffici degli obiettivi strategico-politici e degli obiettivi politico amministrativi attribuiti, come meglio evidenziato in dettaglio nei report prodotti dai responsabili di servizio, depositati agli atti e allegati al verbale del nucleo di valutazione, così come nel prospetto riassuntivo degli obiettivi attribuiti ai Responsabili titolari di Elevata Qualificazione:

Relazione Performance 2025

	PUNTEGGIOMAX	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	%
Servizio Economico Finanziario	200	200	100,00%
Servizio Gestione del Territorio	200	200	100,00%
Servizio Lavori pubblici	200	200	100,00%

Il dettaglio delle schede di valutazione relative al personale titolare di posizione organizzativa – ora elevata qualificazione – così come le schede di valutazione relative al personale dipendente risultano depositati agli atti.

Per quanto riguarda gli obiettivi generali, tutti i servizi del Comune, nella gestione delle risorse e nell'attuazione dei programmi, hanno informato la propria attività al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi organizzativi dell'Ente, della trasparenza e dei tempi del procedimento. Questi obiettivi generali si configurano sostanzialmente come obiettivi di mantenimento, non essendo possibile al momento prevedere obiettivi di natura diversa, poiché il personale e le risorse dell'ente sono appena sufficienti per garantire il mantenimento e consolidamento dei servizi garantiti dall'Ente. Per quanto concerne l'obiettivo trasversale di anticorruzione e amministrazione trasparente, sono state evase le richieste di accesso e le pubblicazioni sul sito sono in parte aumentate, per quanto la trasparenza necessiti ancora di numerosi interventi, volti anche alla digitalizzazione del flusso di alimentazione delle diverse sezioni.

Per quanto riguarda gli obiettivi operativi, in generale l'andamento delle valutazioni è stato positivo. Per ciascun obiettivo assegnato ai responsabili sono stati riportati, oltre ad una breve descrizione, la scadenza entro la quale doveva essere portata a compimento l'attività prevista, il punteggio (peso) assegnato, il commento finale e il grado di raggiungimento a conclusione dell'esercizio di riferimento. Dal rendiconto più dettagliato emergente dai report e dalle schede di valutazione depositate agli atti si può confermare, a dispetto della carenza di risorse umane e strumentali che caratterizza un ente di piccole dimensioni, un'ottima capacità di confermare le attese, tanto che si rileva come gli obiettivi assegnati siano stati concretamente raggiunti con una percentuale che si assesta attorno al 100%. Ciò è conferma che l'Ente ha lavorato significativamente e che gli obiettivi assegnati sono stati concreti, smart, raggiungibili e misurabili.

Gli uffici hanno risposto con professionalità e disponibilità e hanno lavorato per consentire la regolare gestione dell'ordinaria amministrazione nei tempi e con le modalità previste, nonostante la condizione di carenza di personale in cui versa il comune di Predore. Alla luce del Decreto 18 novembre 2020 del Ministero dell'interno "Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di

Relazione Performance 2025

dissesto per il triennio 2020-2022" i comuni appartenenti alla fascia demografica da 1000 a 1999 abitanti dovrebbero infatti avere un rapporto medio popolazione/dipendenti pari a 1/132 (un dipendente ogni 132 abitanti). Al 31.12.2025 gli abitanti di Predore erano n. 1.880, sicché l'ente dovrebbe poter impiegare a tempo pieno 14 dipendenti, mentre attualmente può contare solo su 6 dipendenti a tempo indeterminato e sull'utilizzo a tempo parziale di 4 dipendenti appartenenti ad altri enti locali. Si segnala, tuttavia, che il senso del dovere e di appartenenza all'Ente ha comunque permesso all'amministrazione il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nonostante le difficoltà di far fronte a tutte le scadenze di legge e agli adempimenti dovuti.

La contrattazione decentrata 2025 si è svolta sempre in un clima di massima collaborazione e dialogo.

In ordine agli adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, l'Ente ha dato attuazione a quanto previsto dalle norme e linee guida dell'ANAC procedendo alla redazione del nuovo piano anticorruzione, integrato al PIAO 2025/2027.

In ogni caso sono stati sostanzialmente garantiti gli obiettivi assegnati e gli adempimenti dovuti, procedendo anche ad una graduale revisione e implementazione dei regolamenti dell'ente.

Predore, 11/06/2026

f.to IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Matteo Pozza