



## COMUNE DI VERZUOLO

Piazza Martiri della Libertà, 1  
12039 - Verzuolo (CN)

Codice Fiscale: 85000850041  
Partita IVA: 00308170042

Centralino: 0175255111  
P.E.C.: [verzuolo@cert.ruparpiemonte.it](mailto:verzuolo@cert.ruparpiemonte.it)  
Email: [protocollo@comune.verzuolo.cn.it](mailto:protocollo@comune.verzuolo.cn.it)

### Area Affari Generali e Servizi Demografici

0175255110 (Protocollo e Segreteria)  
0175255151 (Anagrafe e Stato Civile)

### Area Amministrativa Finanziaria

0175255121 (Ragioneria)  
0175255131 (Tributi)

### Area Tecnica Urbanistica ed Edilizia Privata

0175255141

### Area Tecnica Lavori Pubblici

0175255144

### Area di Vigilanza

0175255162

## COMUNE DI VERZUOLO

### RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2025

#### PRESENTAZIONE

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di VERZUOLO, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento denominato: «Relazione sulla performance» 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 realizzato. Obiettivo del presente documento è quello di illustrare i risultati conseguiti nel corso del periodo rendicontato, completando in questo modo il ciclo di gestione della performance annuale. La struttura dei contenuti della presente relazione, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta a questo Ente in merito alla predisposizione dei documenti relativi alla performance, è ispirata alle disposizioni contenute alla lett. b) del c. 1 dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 ed alle Linee guida elaborate dall'ANCI.

#### IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Per performance si intende il contributo che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita, ovvero quanto il lavoro del personale dipendente del Comune di Verzuolo ha attuato gli obiettivi e le politiche dell'Amministrazione e, di conseguenza, quanto l'Amministrazione stessa ha soddisfatto i bisogni della comunità. Il ciclo di gestione delle performance è così articolato:

**Pianificazione:** definizione degli obiettivi e delle priorità, che avviene adottando i seguenti documenti: Documento Unico di Programmazione, Bilancio di previsione triennale, Piano generale degli obiettivi con assegnazione delle risorse ai Responsabili dei Servizi (P.E.G.) – Piano degli obiettivi e della performance contenuto nel PIAO di riferimento;

**Valutazione:** verifica dei risultati raggiunti e assegnazione della valutazione ai Responsabili di Area ed al Segretario comunale. Questa fase è attuata mediante la redazione della presente relazione sulla performance e mediante l'applicazione del sistema di valutazione della performance del personale dipendente effettuato secondo i criteri definiti e secondo il sistema vigente presso l'Ente.

In particolare, il personale dipendente viene valutato da ciascun Responsabile del servizio, sentito il Segretario comunale, che verifica l'apporto individuale di ciascuno in relazione agli obiettivi ed agli obiettivi assegnati. Per ogni dipendente viene compilata apposita scheda di valutazione. I Responsabili di Area sono valutati dal Segretario Comunale. Il Segretario Comunale a sua volta viene valutato dal Sindaco pro-tempore che verifica, durante tutto il corso dell'anno, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati previsti nel PIAO per l'anno di riferimento e ne valutata i risultati ottenuti. Il sistema di valutazione delle performance prevede l'assegnazione ai Responsabili di Area non solo di obiettivi strategici, ma anche il perseguimento di obiettivi di relazione, comportamenti ed organizzativi.

La valutazione della performance individuale dei singoli dipendenti avviene sia in termini di qualità/quantità dell'apporto assicurato alla performance organizzativa generale, sia in termini di valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

La valutazione della **performance individuale** costituisce il punto di riferimento per l'erogazione degli strumenti di premialità, mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziare dal Contratto Decentrato Integrativo (artt. 79 e 80 del CCNL 16.11.2022). La misurazione e la valutazione della performance individuale viene effettuata dal Segretario comunale e dai rispettivi Responsabili di Posizione Organizzativa, mediante compilazione di apposita scheda di valutazione. Per la quantificazione delle quote di premialità da assegnare si fa riferimento al **Fondo delle risorse decentrate** complessivo determinato e stanziato dal Contratto Integrativo Decentrato per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative. La relazione sulla performance del Comune di VERZUOLO è articolata nelle seguenti fasi:

**Il raggiungimento degli obiettivi:** questa fase presenta i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati e assegnati ad ogni unità organizzativa, sia per quanto riguarda l'attività ordinaria e sviluppo sia gli ambiti di miglioramento e di sviluppo, tenendo conto degli indirizzi strategici definiti dall'Amministrazione attraverso il DUP ed il PIAO dell'anno di riferimento e successivamente, declinati negli obiettivi individuali di performance e organizzativi per il personale assegnato a ciascuna Area. L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo i principi previsti dal Sistema della performance vigente nell'Ente approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 43 del 13/03/2024. In concreto, i Responsabili dei Servizi comunali hanno presentato la relazione sull'attività svolta nel corso dell'anno 2025: da tali relazioni risulta che gli uffici hanno adempiuto regolarmente alle incombenze di istituto e gli obiettivi di gestione ordinaria e quindi sono risultati in linea con quanto programmato. Complessivamente si può evidenziare che sono stati raggiunti dai singoli dipendenti in merito agli obiettivi assegnati risultati di ottimo livello.

CONSIDERATO che gli incaricati di Elevata Qualifica hanno regolarmente presentato la relazione di cui sopra conservate all'Ufficio Protocollo prot. n. 6180/2026;

VISTA la valutazione individuale dei titolari di incarichi di E.Q. di cui a protocollo n. 6180/2026 redatta dal Segretario Comunale, dott.ssa Nasi Chiara Angela, quale Nucleo monocratico di Valutazione;

VISTI:

- la deliberazione della G.C. n. 166 del 15/11/2023 di approvazione della metodologia per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, per l'attribuzione dell'incarico e per la valutazione dei risultati;
- la deliberazione della G.C. n. 43 del 13/03/2024 di approvazione del Sistema di Misurazione

e di Valutazione della Performance (S.M.V.P.);

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 29/01/2025 e successive modifiche e integrazioni, con la quale è stato approvato il PIAO 2025-2027, e con la quale sono stati assegnati ai dipendenti con incarico di Elevata Qualificazione gli obiettivi per l'anno 2025;
- Le schede di valutazione dei Dipendenti comunali;
- La deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 06/05/2025 con la quale si è preso atto della valutazione e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2025 dai Responsabili dei Servizi comunali;
- La deliberazione della giunta comunale n. 53 del 06/05/2026 con la quale si è preso atto della valutazione e del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2025 al Segretario comunale;

RITENUTO di dover procedere, per l'anno 2025:

- a) alla presa d'atto delle relazioni rese dai Responsabili di posizioni organizzative in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi;
- b) alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati ai vari Servizi;
- c) alla valutazione dei dipendenti e dei Responsabili di posizione organizzative ed alla assegnazione della retribuzione di risultato;
- d) Alla presa d'atto della valutazione del Segretario comunale ed alla assegnazione della retribuzione di risultato.

### **PRENDE ATTO**

delle relazioni dei Responsabili di posizioni organizzative e del Segretario comunale in merito al livello di raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2025;

### **VERIFICA**

il sostanziale raggiungimento degli obiettivi di performance e organizzativi assegnati per l'anno 2025

### **ASSEGNA**

ai Dipendenti comunali, ai Responsabili di posizioni organizzative ed al Segretario comunale le valutazioni di cui alle schede depositate agli atti dell'Ufficio segreteria generale.

Verzuolo, li 07 maggio 2026

**IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
SEGRETARIO GENERALE  
*Dott.ssa NASI Chiara Angela***

(\*) Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.