

**COMUNE DI SEMIANA**  
(Provincia di Pavia)



CODICE ENTE: 11285

n.reg.delib. **19**

n.reg.pubbl. **40**

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

L'anno duemilaventisei addì 14 del mese di aprile alle ore 09.40 convocata nei modi di Legge la Giunta Comunale, sono intervenuti i Signori:

CARNEVALE  
CELEGATO  
CIGALINO

Chiara  
Franco  
Mario Pietro

Sindaco  
Assessore  
Assessore

E' assente: =====.

Partecipa il Segretario Comunale Sig. D'ANGELO Dott. Francesco.

Il Sindaco riconosciuta legale l'adunanza pone in discussione il seguente

**OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2025.**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

VISTO l'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 che prevede che ogni Ente adotti annualmente, un documento denominato “Relazione sulla Performance”, approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validato 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;

RILEVATO che tale articolo non trova diretta applicazione per gli Enti locali per i quali vige la necessità di organizzare la propria attività in funzione della distinzione fra performance organizzativa ed individuale mediante determinazione di obiettivi specifici coordinando fra loro i propri documenti programmatici indicati dal D.lgs. n. 267/2000;

ATTESO tuttavia che, in attuazione dei principi introdotti dal D.lgs. 150/2009, il Comune si è dotato di strumenti coerenti con tali principi e che tengono conto sia delle ridotte dimensioni dell'ente;

CONSIDERATO CHE il Piano degli obiettivi e della Performance contenuto nel PIAO e nel D.U.P. 2025, strumento di programmazione per la misurazione e la valutazione della performance, conteneva gli obiettivi dell'Amministrazione per l'anno 2025 formulati in modo chiaro e leggibile con l'indicazione di indicatori e criteri di valutazione atti a valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi;

VISTA la Relazione sulla Performance anno 2025 predisposta dal segretario comunale in qualità di componente del nucleo di valutazione monocratico – “allegato A”, parte integrante e sostanziale del presente atto;

EVIDENZIATO che tale Relazione sarà pubblicata sul sito web del Comune, rispettivamente nelle sezioni “Amministrazione Trasparente – Performance – Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe”;

RICHIAMATI i principi relativi alle competenze gestionali dei Responsabili indicati dal D.Lgs. n.165/2001 e dall'art. 109 del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO lo Statuto comunale;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dai Responsabili dei Servizi interessati;

AD UNANIMITA' di voti espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

1) DI APPROVARE la Relazione sulla performance - anno 2025 valutazione della Performance”, quale parte integrante e sostanziale del presente atto (allegato “A”);

2) DI DISPORRE la pubblicazione della Relazione sulla performance - anno 2025 – sul sito istituzionale del Comune nella sezione “Amministrazione Trasparente” - sottosezione livello 1 “Performance” – sottosezione livello 2 “Relazione sulla Performance”, ai sensi dell'art.10, comma 8, lett.b) del D.lgs. n. 33/2013;

3) DI DARE ATTO che unitamente con separato atto si procederà alla validazione a cura dell'ufficio competente.

## PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Nel Comune di Semiana con delibera G.M. 60 del 19/12/2017 è stato introdotto il nuovo sistema di misurazione delle performance.

### 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

#### *1.1 Chi siamo*

Il Comune di Semiana è situato nella pianura pavese.

Consta di 190 abitanti.

Il Comune ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e amministrativa, nonché autonomia impositiva e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune impronta la propria attività istituzionale ai principi della piena collaborazione e cooperazione con lo Stato, la Regione, la Provincia, i Comuni dell'area del pavese e gli altri enti pubblici operanti sul territorio, nonché con le istituzioni, le associazioni e gli organismi esponenziali civili e religiosi, coinvolgendoli nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Ente che tali organismi possono adeguatamente esercitare.

Il Comune ha una economia prevalentemente agricola e sul territorio sono presenti importanti industrie nel settore agricolo.

#### *1.2 Cosa facciamo*

Obiettivi fondamentali dell'attività dell'Ente sono il soddisfacimento dei bisogni collettivi per lo sviluppo sociale ed economico della Comunità locale, l'affermazione dei valori della persona umana e dei principi di solidarietà che stanno alla base della Repubblica, la civile ed equilibrata convivenza fra le diverse componenti del tessuto sociale, la salvaguardia del territorio e delle sue valenze ambientali. L'attività del Comune si ispira al principio di sussidiarietà, in forza del quale è compito dell'amministrazione assicurare le condizioni favorevoli al libero esplicarsi delle iniziative dei cittadini e dei gruppi sociali; in particolare, il Comune persegue le seguenti finalità:

- Pari opportunità: Il Comune si impegna nel promuovere azioni positive utili a rimuovere gli ostacoli che, di fatto, impediscono l'effettiva realizzazione della parità tra i sessi. Il Comune assicura le condizioni di pari opportunità attraverso l'eguaglianza giuridica, sociale ed economica e attraverso la presenza di entrambi i sessi nella Giunta e negli altri organi collegiali del Comune, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da esso dipendenti;

- Istruzione: Il Comune opera perché sia reso effettivo il diritto allo studio ed alla formazione permanente dei cittadini, concorrendo alla realizzazione di un sistema educativo che garantisca a tutti, ed a tutte le età, eguali opportunità di istruzione e cultura. Il Comune riconosce la priorità degli interventi rivolti alla prima infanzia.

- Cultura: Il Comune conserva e valorizza il patrimonio storico, artistico e librario che caratterizza l'identità locale e favorisce lo sviluppo delle attività culturali cittadine, anche promuovendo momenti e luoghi di aggregazione attraverso la creazione e la valorizzazione di adeguati spazi pubblici;

Territorio e Ambiente: Il Comune riconosce la tutela dell'ambiente e del paesaggio quale valore fondamentale della comunità. A tal fine, nell'ambito delle competenze attribuitegli dalla legge, sostiene interventi e progetti di recupero ambientale, naturale e di riqualificazione dell'estetica cittadina, adotta tutte le misure per contrastare e ridurre ogni forma di inquinamento;

- Ordine pubblico: Il Comune vigila ed opera per il mantenimento dell'ordine pubblico e per la tutela della sicurezza dei cittadini, disponendo, d'intesa con gli organismi istituzionalmente preposti, ogni attività relativa.

- Partecipazione degli stranieri alla vita pubblica: Il Comune promuove, ispirandosi ai principi generali dell'ordinamento, forme di partecipazione alla vita pubblica locale dei cittadini dell'Unione europea e degli stranieri residenti, rimuovendo nel rispetto della legge e nell'ambito dei propri poteri ogni situazione di disparità fra essi e la restante cittadinanza.

### *1.3 Come operiamo*

Il Comune, nella cura degli interessi della comunità amministrata, è ente a competenza generale, trovando unico limite alla propria azione nella espressa attribuzione di competenze ad altri soggetti da parte della legge statale o regionale. Il Comune gestisce altresì i servizi elettorali, d'anagrafe, di stato civile, di statistica e di leva militare. Le relative funzioni, di natura statale, sono esercitate dal Sindaco quale Ufficiale del Governo. L'attività istituzionale per il conseguimento degli obiettivi di cui al paragrafo precedente e la gestione dei servizi rivolti al cittadino è improntata a criteri di trasparenza, efficacia, efficienza ed economicità della gestione. Il Comune opera per un'ampia collaborazione con i Comuni limitrofi.

## **2. IDENTITA'**

### *2.1 Mandato istituzionale*

Sindaco del Comune di Semiana è Carnevale geometra Chiara.

La Giunta Comunale oltre che da citato Sindaco è così composta:

Celegato Franco – Vicesindaco

Cigalino Mario Pietro – Assessore.

### *2.2 L'Amministrazione "in cifre"*

Alla data del 31 dicembre 2025, il personale comunale risulta composto da 2 unità di personale a tempo indeterminato (alle quali si aggiunge il Segretario Comunale in convenzione con altri comuni della Lomellina e da collaboratori esterni nel settore economico – tecnico. Il servizio di polizia locale è in convenzione con il comune di Valle Lomellina).

L'attuazione dei programmi è stata perseguita con la formulazione e il raggiungimento di obiettivi coerenti con le strategie dell'amministrazione. Gli obiettivi di ciascun settore sono stati raggiunti, nonostante alcune criticità da attribuire prevalentemente alla gestione di attività non programmate e urgenti, del ridotto personale in dotazione al comune e delle ridotte capacità di spesa. Per ciò che riguarda gli ambiti di *performance* organizzativa, si può affermare che sono stati mantenuti ad un buon livello i servizi garantiti negli anni precedenti, ma non si possono nascondere le criticità e le difficoltà che gli Enti locali stanno attraversando in questi anni, principalmente dovuti alla progressiva ed inesorabile riduzione delle risorse, a causa del taglio dei trasferimenti, che imporrà scelte strategiche nella programmazione dei servizi e delle risorse.

Il grado di *attuazione dei programmi* dei sei settori in cui è ripartita l'organizzazione del Comune è stato, nel complesso, soddisfacente.

## **3. INDICAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI SETTORE E DEL RELATIVO RAGGIUNGIMENTO**

Con la delibera di Giunta Comunale numero 1 del 14/01/2025 è stato approvato il Piao 2025 e con delibera C.C. numero 24 del 18/12/2024 il Dup 2025 contenenti il piano dettagliato degli obiettivi/piano performance per il 2025 di cui all'art.108, comma 1, del d.lgs. 18 agosto 2000, n.267, ed il piano della *performance* di cui all'art.10 del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150; la richiamata delibera contiene gli obiettivi strategici ed operativi i quali, in funzione delle priorità, valori ed aspettative contenuti negli atti di programmazione e pianificazione di questo Comune, sono da considerarsi premianti sulla base dei risultati conseguiti, per la misurazione e valutazione della performance dei Responsabili dei Settori titolari di posizione organizzativa e del restante personale dipendente.

Sono stati indicati anche gli indicatori di risultato ai fini della verifica degli obiettivi.

## **SEZIONE Piano degli obiettivi relativo all'anno 2025**

### **Premesso che:**

- con Legge delega n. 15 del 4 marzo 2009 il Parlamento italiano ha dato mandato al Governo di apportare modifiche sostanziali alla legislazione vigente al fine di pervenire ad una riforma organica della P.A.;
- il Decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, principale intervento legislativo approvato nel rispetto della legge delega, ha recepito le indicazioni della legge stessa, introducendo numerose novità in campo legislativo in tema di contrattazione, dirigenza, trasparenza integrità, sanzioni disciplinari, premialità e valutazione;
- lo stesso decreto, riaffermando all'art. 31 la piena potestà regolamentare e statutaria degli enti locali, ha stabilito l'obbligo per i comuni di disciplinare le materie in tema di premialità e valutazione, pena l'entrata in vigore, per gli inadempienti, delle rigide prescrizioni, vincolanti per la P.A. centrale, previste nel decreto in parola, in particolare quelle riferite al sistema delle fasce di merito;

Che con decreto legislativo 25.05.2017, n. 74, sono state apportate modifiche al decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7.8.2015, n. 124;

Che l'attività di valutazione dei dirigenti utilizza anche i risultati del controllo di gestione, ma è svolta da strutture o soggetti diverse da quelle cui è demandato il controllo di gestione medesimo;

Che ai sensi del comma 2 dell'art. 18 del d.lgs. n. 74/2017, le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del d.lgs. n. 150/2009, secondo le modifiche apportate dallo stesso decreto n. 74/2017, entro sei mesi dall'entrata in vigore (22 dicembre 2017) e che nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del decreto n. 74/2017;

Che in tal senso l'ente ha adottato nel 2018 un nuovo sistema di valutazione delle performance:

- tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'ente (con popolazione inferiore a 5000 abitanti) del ridotto numero dei dipendenti, della previsione degli obiettivi anche nel contesto dei dati economici finanziari inseriti nel DUP 2023 – 2025 e della non obbligatorietà del p.e.g.
- ritenuto di approvare con atto separato e autonomo gli obiettivi e relativi indicatori anche in considerazione dell'obbligatorietà del piano ai fini di future assunzioni dandosi atto che il piano viene recepito dal D.U.P. di riferimento;

Dato atto che le schede allegate costituiscono nel loro complesso il "*Piano degli obiettivi e della performance 2025*" e le stesse saranno inserire e/o richiamate nel Piao;

Evidenziato che l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR, documenti che saranno inseriti nel Piao 2025 per un miglior raccordo;

Di recepire pertanto il "*Piano degli obiettivi e della performance 2025*", come da schede di seguito esplicitate che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono indicati i progetti strategici, gli obiettivi gestionali comuni e gli obiettivi gestionali individuali per l'anno 2025 sulla scorta di quanto rappresentato nelle premesse e che sono recepiti, e collegati ai dati finanziari, nel Piao 2025;

Di assegnare ai titolari di p.o.(e al segretario) in conformità al "*Piano degli obiettivi e della performance 2025*", l'onere del conseguimento degli obiettivi definiti di rispettiva competenza e la rendicontazione, a consuntivo e in sede di valutazione secondo le metodologie vigenti nell'ente, come specificato nelle premesse;

## ***SERVIZI ISTITUZIONALI, GENERALI E DI GESTIONE***

Responsabili interessati:

Responsabile Servizio Bareggi Paola Maria

### **Finalità da conseguire (obiettivi di settore)**

Assicurare i servizi attuali con maggior funzionalità e efficienza potenziamento delle strutture e dei sistemi informatici degli uffici, anche tenuto conto del ridotto numero del personale addetto. Rinnovi adesioni agli enti associativi di settore. Ricerca di collaborazioni per accesso a finanziamenti, contenimento della spesa nel settore con specifico riferimento a spese di consulenza, spese di rappresentanza e non obbligatorie. In particolare andrà controllato l'andamento delle spese luce, gas e telefoniche, di stampati, di riviste, andranno valutate le convenzioni Consip e Mepa in ordine alla gestione sia di spese come gas, luce (e telefono che per gli acquisti (legge 208/2015).

Garantire i servizi inerenti il settore sociale, settore che assorbe risorse per garantire l'assistenza a famiglie e minori in difficoltà Mantenimento dei servizi nel settore.

Mantenimento livelli quali quantitativi dei servizi (iniziative a favore della terza età, soggiorni climatici, assistenza, iniziative culturali – Semiana Jazz e Estate Semianina avuto riguardo alle normative anti Covid). Rinnovo contributi alle associazioni di volontariato operanti in zona mediante anche contratti di servizio, soggiorni termali Nel settore sociale, appalti esterni. Garantire in via sussidiaria il servizio scolastico e il supporto al servizio ragioneria e tributi.

Programmazione pacchi alimentari come per il 2025 e utilizzo della forma del baratto amministrativo per fini sociali in casi di indigenza economica comprovata e relativamente alle entrate patrimoniali dell'ente.

### **OBIETTIVI SPECIFICI:**

#### **Obiettivo promozione eventi culturali – sportivi – musicali**

**L'obiettivo consiste nel supporto e organizzazione delle iniziative culturali –Semiana Jazz e Estate Semianina**

Indice valutazione: numero manifestazioni programmate/numero manifestazioni realizzate  
punteggio obiettivo 10/100

Monitoraggio obiettivo: semestrale

#### **Obiettivo sportello amico (disbrigo e rilascio certificati in tempo reale)**

**L'obiettivo consiste nell'assistenza al pubblico nel rilascio di certificazioni in tempo reale assicurando il servizio, in caso di assenza, anche tramite reperibilità mediante smart working**

Indice di valutazione: tempi programmati per il rilascio/tempi effettivi  
punteggio obiettivo 20/100

Monitoraggio obiettivo: semestrale

#### **Obiettivo potenziamento servizi agli anziani**

**L'obiettivo consiste nel supporto e organizzazione delle iniziative a favore degli anziani**

numero anziani iscritti servizio navetta Mede/numero anziani effettivamente partecipanti  
punteggio obiettivo 10/100

Monitoraggio obiettivo: semestrale

#### **Obiettivo rapidità nei pagamenti**

**L'obiettivo consiste nel pagamento delle forniture entro 30 giorni o comunque nei termini concordati con i fornitori**

Indice di valutazione: pagamenti programmati/pagamenti realizzati entro i termini pattuiti con i fornitori  
punteggio obiettivo 10/100

Monitoraggio obiettivo: semestrale

#### **Obiettivo efficienza amministrativa**

**L'obiettivo consiste nel supporto alla segreteria formando e pubblicando le delibere entro 10 giorni dalla seduta**

Tempi di redazione e verbalizzazione e pubblicazione delibere/tempo programmato 10 giorni dalla seduta  
punteggio obiettivo 10/100

Monitoraggio obiettivo: semestrale

#### **Obiettivo potenziamento servizi scuolabus**

**L'obiettivo consiste nell'assicurare anche tramite servizi sostitutivi una valida gestione del servizio**

Indice numero utenti iscritti/numero utenti fruitori del servizio

punteggio obiettivo 10/100

Monitoraggio obiettivo: semestrale

**Obiettivo trasparenza atti comunali**

**L'obiettivo consiste nella tempestiva pubblicazione degli atti e documenti in amministrazione trasparente**

Indice atti soggetti a pubblicazione/atti pubblicati

punteggio obiettivo 10/100

Monitoraggio obiettivo: semestrale

**Obiettivo formazione professionale**

**L'obiettivo consiste nella partecipazione ai corsi di formazione previsti dalla segreteria comunale**

Indice numero corsi programmati (2) di cui uno in materia di prevenzione corruzione/effettiva partecipazione ai corsi

punteggio obiettivo 10/100

Monitoraggio obiettivo: semestrale

**Obiettivo sportello amico urp – tutela delle persone e famiglie in difficoltà**

**L'obiettivo consiste nel supportare le famiglie bisognose nell'accesso alle agevolazioni e benefici di legge**

Numero richieste di contributi assistenza pervenuti / numero richieste evase

punteggio obiettivo 10/100

Monitoraggio obiettivo: semestrale

Per i responsabili di servizio non di ruolo presso l'ente trovano applicazione gli obiettivi stabiliti dal comune capofila valutandosi per Semiana l'apporto alla gestione associata nei settori comunali in termini di presenza, disponibilità e supporto all'organizzazione comunale.

Come risulta dai verbali redatti dal Nucleo di Valutazione gli obiettivi di *performance* assegnati ai Responsabili di Settore sono stati raggiunti avendo il personale superato le valutazioni minime richieste. Non risultano istanze o segnalazioni esterne di cittadini su specifiche e particolari disfunzioni gestionali.

#### **4. PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE**

Il ciclo della performance è un processo che unisce la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati, la valutazione del personale ed il sistema premiante nell'ottica di perseguire il miglioramento continuo delle prestazioni.

Il sistema è strumento essenziale per perseguire l'efficace sviluppo dei servizi pubblici e, se adeguatamente sviluppato e implementato, è suscettibile di svolgere un ruolo fondamentale nella definizione e nel raggiungimento degli obiettivi strategici della performance. Tale processo coinvolge gli Organi politici (Sindaco e Giunta Comunale) consentendo attraverso uno scambio di informazioni tempestivo di descrivere in una panoramica generale l'attività dell'intera struttura e le priorità dell'azione assegnata alla stessa e perciò di renderla più trasparente. L'organizzazione ha dato seguito ad alcune azioni di miglioramento, tra le quali lo sviluppo dei sistemi informatici interni, con riduzione di carta e utilizzo di firme digitali.

Permane, d'altro canto, il profilo problematico del ridotto contingente di personale a disposizione, indice di notevole rigidità nello sviluppo di strategie di miglioramento delle modalità di lavoro del personale, che deve fare i conti con il numero sempre crescente di adempimenti normativi, spesso poco adatti, per complessità e strutturazione, ad un piccolo Comune che soffre anche di rigidità di bilancio.

Il punto di forza dell'impianto organizzativo dell'Ente è rintracciabile nella dimostrata capacità del personale dirigenziale e non, di assorbire quantitativamente i ricorrenti nuovi carichi di lavoro e qualitativamente di aggiornare tempestivamente il bagaglio di conoscenze tecniche.

Visto: si esprime parere favorevole, in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità, correttezza amministrativa e compatibilità monetaria (T.U. 267/2000 e D.L. 174/2012).

IL FUNZIONARIO Responsabile del servizio  
F.to D'ANGELO Francesco

Visto: si esprime parere favorevole, in ordine alla regolarità contabile attestante la regolarità, correttezza amministrativa e compatibilità monetaria (T.U. 267/2000 e D.L. 174/2012).

IL FUNZIONARIO del servizio ragioneria  
F.to ARIOLI Raffaella

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
F.to Carnevale Chiara

IL SEGRETARIO  
F.to D'ANGELO Francesco

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio Informatico il 16/04/2026 rimanendovi per 15 giorni consecutivi, a tutto il 01/05/2026 ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del D.Lgs. 267 del 18.08.2000 e della legge 69 del 18.06.2009, articolo 32.

IL SEGRETARIO  
F.to D'ANGELO Francesco

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

16/04/2026

DATA \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO  
D'ANGELO Francesco

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

**26/04/2026**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_

per decorrenza del termine di cui all'art. 134, comma 3, del D.Lgs. 267/2000;

per decorrenza del termine di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
D'ANGELO Francesco