

RELAZIONE SUL PIANO DELLA PERFORMANCE

ANNUALITA' 2025

(ai sensi dell' art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs 150/2009)

Approvata con deliberazione della Giunta comunale n. ____ del _____.2026

PREMESSA

La Relazione sulla performance è il documento, redatto a conclusione del ciclo di gestione della performance, con cui l'Amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati dell'anno precedente, evidenziando le risorse utilizzate e gli eventuali scostamenti registrati a consuntivo rispetto a quanto programmato.

La Relazione è intesa come:

- strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance;
- strumento di accountability attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati.

La Relazione chiude il ciclo della performance per l'anno 2025 e rappresenta il consuntivo dei seguenti documenti programmatici:

- C.C. n. 28 del 26.11.2024, di approvazione del D.U.P (Documento unico di programmazione) 2025/2027 e successive note di aggiornamento;
- C.C.n. 40 del 26.11.2024 di approvazione del bilancio di previsione 2025/2027;
- G.C. n. 84 del 31.12.2024 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per il triennio 2025/2027;
- G.C. n. 13 del 25.03.2025 avente ad oggetto P.I.A.O. 2025/2027 ed in particolare la sezione 2: 2.1 valore pubblico e sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza;
- G.C. n. 43 del 09.09.2025 avente ad oggetto "Approvazione e aggiornamento del Piano degli Obiettivi della Performance per l'anno 2025".

In attuazione dei principi generali previsti dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 , la valorizzazione del merito e la conseguente erogazione dei premi deve essere effettuata con riferimento alla amministrazione nel suo complesso, alle aree in cui si articola l'attività dell'ente ed ai singoli dipendenti.

A tal fine vengono individuati i seguenti servizi collegati alle esistenti Aree:

Aree a cui sono preposti titolari di incarichi di Elevata qualificazione	N. Titolari di EQ	Responsabile	N. dipendenti nell'ambito della dell'Area, escluso il Responsabile
Area Tecnica	1	Briatore Cladio	1
Area Economico-Finanziaria	1	Massano Cinzia	0
Area Amministrativa		Segretario comunale Rabino Alessandro	1

RIFERIMENTI NORMATIVI

La presente relazione è redatta ai sensi degli articoli 10, comma 1, lettera b), e 15, comma 2, lettera b, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e ss.mm.ii., nonché sulla base delle “Linee guida per la Relazione annuale sulla performance”, emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, nel mese di novembre 2018. 5 L’articolo 10, comma 1, del Decreto prevede, infatti, che le amministrazioni pubbliche, entro il 30 giugno di ogni anno, redigano e pubblichino sui propri siti istituzionali, la Relazione sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico- amministrativo, ai sensi di quanto previsto dall’articolo 15, comma 2, del Decreto, e validata dall'Organismo indipendente di valutazione, ai sensi dell'articolo 14 del medesimo decreto legislativo. Essa 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, nonché il bilancio di genere realizzato.

PRINCIPALI RISULTATI RAGGIUNTI

LA CREAZIONE DI VALORE PUBBLICO

In generale la creazione di valore pubblico si è realizzata nell’ambito delle principali politiche pubbliche gestite dall’ente che vanno dalla politica fiscale, alla sicurezza urbana, al miglioramento del territorio, alle politiche sociali, intervenendo su fattori chiave quali l’innovazione, la digitalizzazione, la competitività. La creazione di valore pubblico si è realizzata così come segue con riferimento alle varie aree.

Dagli stati finali prodotti dai Responsabili delle Aree e dai dipendenti si evince che gli obiettivi contenuti nel PDO (Piano degli obiettivi) per l’esercizio 2025 approvato con deliberazione della GC n. 43 del 09.09.2025 risultano raggiunti in relazione alle risorse umane, strumentali ed economiche a ciascuno assegnate.

In estrema sintesi, in questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, delle risultanze conseguite al 31.12.2025, come relazionate da ogni Responsabile di Area e dal Segretario comunale e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Nucleo di valutazione, nell’esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

OBIETTIVI e RISULTATI

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 di un unico documento il quale ora confluisce nel PIAO.

Il PDO (sezione del PIAO) costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Responsabili di settore gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie.

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.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo il sistema di valutazione, i criteri e la metodologia disciplinati con Delibera dell’Organo Esecutivo n. 76 in data 09/12/2025.

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, la Giunta Comunale ha approvato il Piano delle risorse e degli obiettivi e piano della Performance anni 2025/2027 adeguato in seguito con le successive delibere di variazione/aggiornamento a seguito di approvazione di atti di variazione di bilancio.

Fanno parte del verbale dell’OIV le valutazioni e le relazioni dei responsabili dei servizi e del segretario comunale sul raggiungimento degli obiettivi di ciascuna area.

CONSIDERAZIONI: RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio ed e i risultati conseguiti, è riscontrabile un buon livello di raggiungimento degli obiettivi, sia di mantenimento che di miglioramento e sviluppo in termini di efficienza ed economicità.

MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 27.03.2025 è stata approvata la sottosezione dei rischi corruttivi e trasparenza del Piano integrato di azione e organizzazione 2025/2027.

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con proprio decreto.

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito si elencano alcune misure adottate.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2025 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti.

Amministrazione trasparente:

viene effettuato un periodico controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente".

Trasparenza:

sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D. Lgs. n. 33/2013 portata dal D. Lgs. n. 97/2016 e alle deliberazioni dell'ANAC in concomitanza con gli aggiornamenti del PNA.

ESITO DELLA VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica ha proceduto all'accertamento degli esiti degli obiettivi assegnati ai diversi settori quindi valutato i comportamenti professionali dei Responsabili di Settore, compilando le relative schede di valutazione.

L'esito della validazione effettuata dal Nucleo di Valutazione è positiva ed attesta il raggiungimento degli obiettivi concordati che si allegano alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

Margarita, addì 19.05.2026