



Città di Castel Maggiore

Città metropolitana di Bologna

Prot. NNNNNNN/AAAA
Castel Maggiore lì GG/MM/AAAA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2025

(Art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009)

INTRODUZIONE

Le Amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Detta relazione conclude il percorso di misurazione della performance e ha il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del D.Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III dello stesso decreto.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- Collegamento tra obiettivi e risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti;
- Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico – amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi e lo strumento è costituito dalla presente relazione.

In occasione dell'approvazione del Piao – sez. 2.2 Piano della performance, la Giunta comunale, nel corso dei periodi amministrativi di operatività, ha assegnato ai Settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il Bilancio di previsione, gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente e il DUP e traducendo i diversi processi in specifici atti amministrativi che, per l'annualità 2025, possono essere riassunti, ancorché in maniera non esaustiva nei seguenti atti, reperibili nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale del Comune, ai sensi del D. Lgs. 33/2013:

- Delibera consiliare n. 46 del 13.11.2024 "LINEE PROGRAMMATICHE DEL SINDACO LUCA VIGNOLI PER IL MANDATO 2024 – 2029";
- Delibera consiliare n. 54 del 23.12.2024 "APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) SEZIONE STRATEGICA 2025-2029 - SEZIONE OPERATIVA 2025-2027"
- Delibera consiliare n. 60 del 23.12.2024 "APPROVAZIONE DEL BILANCIO DI PREVISIONE FINANZIARIO 2025-2027 (ART. 151 DEL D.LGS. N. 267/2000 E ART. 10, D.LGS. N. 118/2011)";
- Delibera di Giunta n. 184 del 27.12.2024 "APPROVAZIONE DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2025/2027 - PARTE CONTABILE", e succ. mod.;
- Delibera di Giunta n. 27 del 26.02.2025 "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025–2027 IN FORMA ORDINARIA, AI

SENSI DEL D.L. 9 GIUGNO 2021, N. 80, CONVERTITO DALLA L. 6 AGOSTO 2021, N. 113, DEL D.P.R. 24 GIUGNO 2022, N. 81 E DEL D.M. 30 GIUGNO 2022, N. 132”

- Delibera consiliare n. 21 del 28/07/2025, “MODIFICA ALLE SEZIONI 2.2 E 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/27 - PRIMA VARIAZIONE PIAO”;
- Delibera di Giunta n. 104 del 29.09.2025 “MONITORAGGIO AL 30 GIUGNO DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE - SEZIONE 2.2 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/27”;
- Delibera di Giunta n. 105 del 29/09/2025 “MODIFICA ALLE SEZIONI 2.2 E 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/27 - PRIMA VARIAZIONE PIAO”;
- Delibera consiliare n. 12 del 29.04.2026 “APPROVAZIONE DEL RENDICONTO DELLA GESTIONE PER L'ESERCIZIO 2025 AI SENSI DELL'ART. 227, D.LGS. N. 267/2000”;

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2025 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed in linea con i meccanismi premiali, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile, con la validazione del Nucleo di Valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2025, si ritiene opportuno riportare di seguito sintetiche informazioni circa:

A) il processo di pianificazione e gestione;

B) i risultati raggiunti;

C) il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi 2025 del Piano della Performance e premialità.

Sul contesto esterno di riferimento si rimanda al DUP 2025/2027.

Sull'assetto organizzativo e il personale si rimanda al Piao 2025/2027

A) PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE

Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance si articola, in particolare, nei seguenti strumenti, approvati con deliberazione di Giunta dell'Unione Reno Galliera deliberazione n. 64 del 21 maggio 2019 e recepiti con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 22/05/2019:

1. “Ciclo di gestione della performance”, che indica le seguenti fasi della programmazione e del controllo dell'Ente collegandole con il sistema di valutazione:

- il processo di pianificazione dell'Ente;
- definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere;

- monitoraggio in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati.

2. *“Misurazione e valutazione della performance del personale direttivo”, che si articola nei seguenti parametri, completati dal modello di scheda di valutazione:*

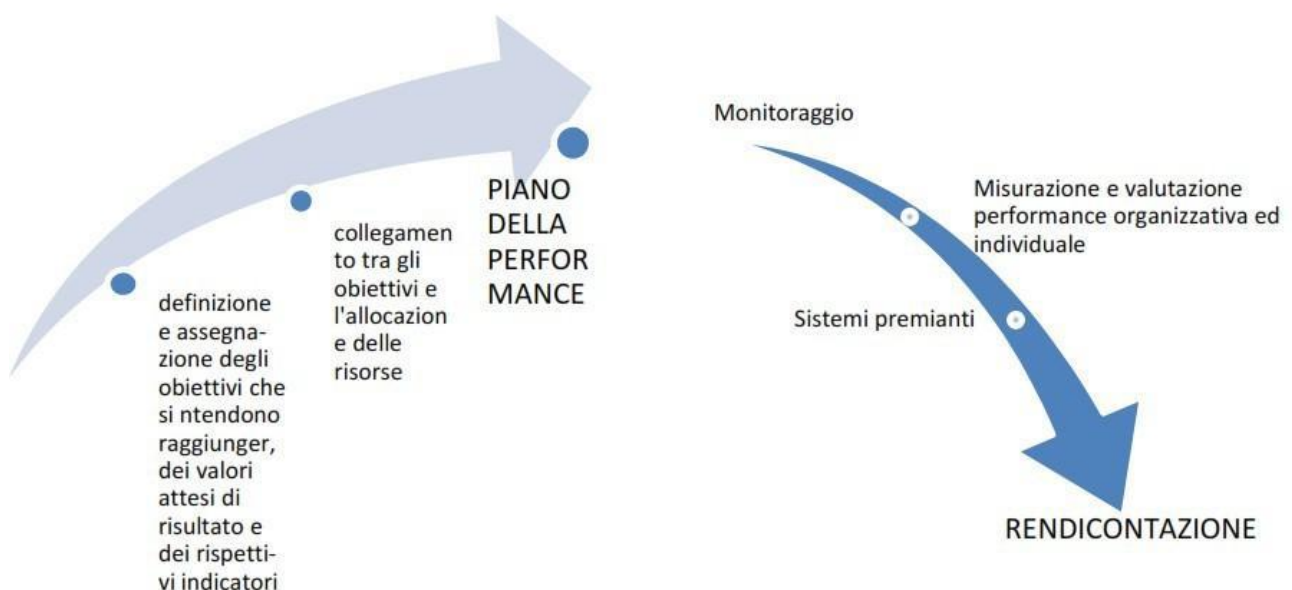
- il grado di conseguimento di specifici obiettivi individuali;
- il comportamento manageriale (competenze manageriali e professionali);
- la capacità di valutazione dei propri collaboratori;
- la performance conseguita nell’ambito organizzativo di diretta responsabilità, misurata con appositi indicatori;
- il contributo alla performance dell’Ente.

3. *“Misurazione e valutazione della performance del personale dipendente”, che si articola nei seguenti parametri, completati dal modello di scheda di valutazione:*

- grado di conseguimento di obiettivi di gruppo o individuali;
- qualità del contributo, competenze dimostrate e comportamento professionale.

Il Nucleo di valutazione supporta l’Ente e predispone la proposta finale in merito alla valutazione del Personale Direttivo da sottoporre al Sindaco.

Pertanto, l’insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione), dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e dal Piao (sez. 2.2. Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e, visto il regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del complessivo Ciclo della performance del Comune di Castel Maggiore, come segue:



La relazione tra il DUP e i soprarichiamati documenti di programmazione (Piano Esecutivo di Gestione e Piao sez. 2.2. Piano della Performance) con gli obiettivi dell'ente nelle loro diverse formulazioni (strategici, operativi e gestionali) è ciclico e il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi della sez. 2.2 del Piao - Piano della Performance, ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma della Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi “strategici” in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, delle azioni in passaggi analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono stati legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del Sistema di valutazione della performance individuale, in uso presso questo Ente per l'annualità di interesse, ad ogni Responsabile di Settore sono stati assegnati più obiettivi operativi di gestione. E' stata rimessa alla valutazione di ogni Responsabile di Settore individuare la modalità di partecipare gli obiettivi di settore al proprio staff in relazione alle professionalità esistenti all'interno del Settore stesso e grado di coinvolgimento.

B) RISULTATI RAGGIUNTI - VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI DELLA SEZ. 2.2 DEL PIAO - PIANO DELLA PERFORMANCE

Si rimanda ai Report finali dei Responsabili di Settore nei quali sono analiticamente presentate le rendicontazioni delle attività programmate e svolte nel 2024.

C) SISTEMA DI VALUTAZIONE E PREMIALITA' ASSEGNATE

Anche per l'annualità 2025 valgono i criteri generali già utilizzati nel pregresso, comunque legati alla performance e, dunque, al merito. I riferimenti sono contenuti nel Contratto Decentrato, sottoscritto nel corso dell'annualità di riferimento.

A tali atti contrattuali si conformano le schede di valutazione di tutto il personale dell'Ente, come appunto derivanti dal Contratto Decentrato di comparto e dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi.

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata confermata la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano della Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali che al personale interessato.

In applicazione della metodologia di valutazione in uso presso l'Ente per l'esercizio 2025, sono state svolte le relative valutazioni per i Responsabili di Settore, i dipendenti e lo stesso Segretario Generale.

Per i primi, le valutazioni sono demandate al Nucleo di Valutazione e sottoposte poi all'Amministrazione per la definitiva approvazione.

Il relativo riconoscimento delle retribuzioni di risultato, a seguito di formale approvazione da parte della Giunta comunale delle valutazioni effettuate da parte del Nucleo di Valutazione, viene effettuato con atto gestionale.

Per i secondi, le valutazioni sono avvenute a cura dei Responsabili di Settore tramite le apposite schede, secondo l'individuazione ed elencazione dei criteri contenute nelle schede – obiettivi.

Con riferimento alla tempistica di premialità del Segretario generale, si è proceduto parallelamente alla valutazione dei dipendenti dei livelli e del personale apicale.

Come già affermato, la metodologia operativa adottata al Comune di Castel Maggiore è risultata in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.

Può concludersi e affermarsi che gli obiettivi inseriti nella sez. 2.2. del Piao – Piano della Performance, sono stati nel complesso raggiunti.

Il Vice Segretario

Roberto Zanella