

COMUNE DI ZEME

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

Il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D.lgs. 74/2017), nel delineare la disciplina del Ciclo della *performance*, ha previsto, all'art. 10, la redazione annuale, entro il 30 giugno, da parte delle Amministrazioni Pubbliche, di una Relazione sulla performance, che evidenzi, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse messe a disposizione.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

Si dispone, altresì, che per quanto riguarda gli Enti Locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, comma 3-*bis*, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla *performance* può essere unificata al rendiconto della gestione.

Più precisamente, la Relazione sulla *performance* rappresenta l'ultima fase del Ciclo della performance, che così si articola:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tanto premesso, il Ciclo della *performance* del Comune di Zeme, relativamente all'anno 2025, si è snodato attraverso:

- l'adozione della nota di aggiornamento al D.U.P.S. 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n.24 del 23/12/2024;
- l'adozione del Bilancio di previsione 2025/2027, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n.25 del 23/12/2024;
- l'adozione del Piano Esecutivo di Gestione 2025/2027, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.6 del 09/01/2025;
- l'adozione del PIAO 2025/2027, approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n.23 del 10/04/2025;

Si specifica, a tal proposito, che l'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto l'obbligo di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - PIAO, che assorbe in modo integrato una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni, funzionale all'attuazione del PNRR. Con l'introduzione del PIAO, per effetto dell'art. 6 del sopracitato D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il Piano esecutivo di gestione (PEG) è comunque rimasto in vigore, anche se svuotato di parte degli obiettivi gestionali.

Nel corso del 2025, dunque, si è proceduto all'assegnazione degli obiettivi più qualificanti di settore attraverso la Sezione 2 del PIAO 2025/2027 – Sottosezione 2.2 – Performance. Tutti gli obiettivi approvati e assegnati al personale sono rivolti al miglioramento sostanziale di servizi esistenti, con conseguente specifico impegno supplementare dei dipendenti.

La relativa attività di valutazione è racchiusa nelle Schede di valutazione dei dipendenti, allegate alla presente relazione.

Le suddette schede di valutazione sono state analizzate nella loro rispondenza circa i parametri generali di congruità, corrispondenza e oggettività, rispetto ai principi suggeriti dall'Autorità Nazionale Anticorruzione nella sua competenza circa la *performance* della Pubblica Amministrazione.

La valutazione del personale dipendente operante all'interno degli uffici e dei servizi agli stessi assegnati, peraltro, è stata effettuata sulla base dei criteri fissati dal vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* del personale, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.112 del 19/12/2025.

Considerate le diverse previsioni di legge in tema di *performance* individuale e collettiva, declinate nel D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché nei C.C.N.L. di categoria, si rileva che la valutazione dei dipendenti è stata conclusa con l'attribuzione dei punteggi riportati nelle schede di valutazione soprarichiamate, che costituiscono parte integrante e sostanziale della presente relazione.

Si esprime, pertanto, una valutazione di buon livello per tutti i dipendenti dell'Ente.

Zeme, lì 19/06/2026

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Valeria Sedino

