



COMUNE DI
**SAN DONATO
MILANESE**

SERVIZIO
**RISORSE
UMANE**

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2025 AI SENSI DELL'ART. 10 DEL DLGS 150/2009 E S.M.I.

I RIFERIMENTI NORMATIVI E REGOLAMENTARI

Nelle Amministrazioni Pubbliche il concetto di “Performance” è stato introdotto d.lgs. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. 74/2017, e dell’articolo 3, comma 1, del dPR 105/2016 che attribuisce al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) le funzioni di indirizzo, coordinamento e monitoraggio in materia di ciclo della performance, avvalendosi del supporto tecnico e metodologico della Commissione Tecnica per la Performance (CTP) di cui all’articolo 4 del citato dPR. Il d.lgs. 74/2017, pur confermando nelle sue linee generali l’impianto originario del d.lgs. 150/2009, ha introdotto delle innovazioni incidendo anche sulla disciplina relativa alla predisposizione, approvazione e validazione della Relazione annuale sulla performance.

In particolare si richiamano i contenuti del Dlgs 27 ottobre 2009 n. 150, “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e s.m.i., nonché le linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica, ovvero che:

- la misurazione e la valutazione della performance delle strutture organizzative e dei dipendenti del Comune sia finalizzata ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l’efficienza, l’integrità e la trasparenza dell’attività amministrativa alla luce dei principi contenuti nel Titolo II del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance sia altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell’ente, in conformità a quanto previsto dalle disposizioni contenute nei Titoli II e III del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
- l’amministrazione valuti annualmente la performance organizzativa e individuale e che, a tale fine adottati, con apposito provvedimento, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, il quale sulla base delle logiche definite dai predetti principi generali di misurazione, costituisce il Sistema di misurazione dell’Ente;
- l’Organo di Valutazione controlli e rilevi la corretta attuazione della trasparenza e la pubblicazione sul sito web istituzionale dell’Ente di tutte le informazioni previste nel citato decreto e nei successivi DL 174 e 179 del 2012.

Il “Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell’ente e del personale e sistema premiale”, approvato con delibera di giunta n. 245 del 22/12/2015 e predisposto ai sensi dell’art. 7 c. 1 del D.Lgs. n.150/2009 prevede:

- a) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio;
- b) le procedure di conciliazione relative all’applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

- d) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del regolamento di ordinamento.

In particolare, la funzione di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale relativa alle posizioni di vertice della struttura organizzativa negli Enti Locali è svolta dal Nucleo di Valutazione o Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 147 del D.Lgs n. 267/2000.

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del Decreto costituisce lo strumento volto ad illustrare e a rendere partecipi i cittadini degli obiettivi che l'Ente si è posto e dei risultati raggiunti, garantendo chiarezza ed ispirandosi ai principi di trasparenza, immediata leggibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, nonché di fondamentale partecipazione interna ed esterna.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della performance, la presente Relazione viene approvata con Delibera di Giunta, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione, inoltre, viene validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata sul sito istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente.

ANALISI DEL CONTESTO E DELLE RISORSE

La presente sezione illustra, in maniera sintetica, le informazioni di supporto ad un'analisi consapevole dei risultati della Performance che verranno illustrati in maniera dettagliata nei capitoli successivi.

Il Comune di San Donato Milanese, al fine di individuare le azioni più coerenti per soddisfare le aspettative dei propri Stakeholder, riconosce come elemento propedeutico all'efficacia delle proprie azioni:

- l'analisi del territorio e del contesto socio-economico di riferimento;
- l'esame dello stato di fatto della struttura organizzativa interna all'ente e del personale dipendente.

IL CONTESTO ESTERNO

Caratteristiche strutturali

La città di San Donato Milanese si trova al centro di questo complesso sistema ed il suo territorio è direttamente interessato dai due assi radiali. Sul lato orientale dell'Emilia si è consolidata una conurbazione lineare, formata dai comuni di maggior peso demografico dell'area - San Donato Milanese e San Giuliano Milanese - che si aggancia a nord con Milano, pur senza avere una continuità delle relazioni più strettamente urbane, e si proietta a sud verso la città di Melegnano ed i comuni ad essa circostanti di Carpiano, Vizzolo Predabissi, Cerro al Lambro e San Zenone al Lambro, Dresano e Colturano rimanendone però separata da uno spazio aperto. A differenza di molti altri comuni della prima cintura milanese, San Donato Milanese, per la sua origine e per la sua storia, può contare su un patrimonio pubblico rilevante: aree verdi, impianti sportivi, servizi per l'educazione e l'istruzione, attrezzature sociali per la cultura e il tempo libero. In una parola, la dotazione di quell'insieme di oggetti e spazi che abbiamo imparato a chiamare "welfare materiale" è presente a San Donato in modo consistente.

Nella seguente tabella sono esposti i dati di sintesi riferiti al territorio:

Superficie	12,82 Kmq		
Altitudine *	102 m.s.l.m. – minima 95 massima 108		
Coordinate	latitudine 45°25'8,40'' N - longitudine 9°16'21,72'' E		
RISORSE IDRICHE			
Fiumi	n° 1 - Lambro		
STRADE			
Statali Km 0	Provinciali Km 3	Comunali Km 56	
Vicinali Km 3	Autostrade Km 5		
PIANI E STRUMENTI URBANISTICI VIGENTI			
Piano di Governo del Territorio	SI	Del. C.C. n. 15 del 05/04/2022	
PIANO INSEDIAMENTO PRODUTTIVI			
Industriali	NO		
Artigianali	NO		
Commerciali	SI		
Altri strumenti			

La città di San Donato Milanese si trova al centro di questo complesso sistema ed il suo territorio è direttamente interessato dai due assi radiali. Sul lato orientale dell'Emilia si è consolidata una conurbazione lineare, formata dai comuni di maggior peso demografico dell'area - San Donato Milanese e San Giuliano Milanese - che si aggancia a nord con Milano, pur senza avere una continuità delle relazioni più strettamente urbane, e si proietta a sud verso la città di Melegnano ed i comuni ad essa circostanti di Carpiano, Vizzolo Predabissi, Cerro al Lambro e San Zenone al Lambro, Dresano e Colturano rimanendone però separata da uno spazio aperto.

A differenza di molti altri comuni della prima cintura milanese, San Donato Milanese, per la sua origine e per la sua storia, può contare su un patrimonio pubblico rilevante: aree verdi, impianti sportivi, servizi per l'educazione e l'istruzione, attrezzature sociali per la cultura e il tempo libero. In una parola, la dotazione di quell'insieme di oggetti e spazi che abbiamo imparato a chiamare "welfare materiale" è presente a San Donato in modo consistente.

Non si tratta solo di standard, anche se 50 mq/ab di attrezzature pubbliche e per uso pubblico e 35 mq/ab di verde pubblico e a uso pubblico rappresentano certamente una dotazione significativa.

Si tratta di qualità di queste attrezzature e di questi spazi: il verde condominiale nel quartiere residenziale ex ENI a nord, i viali e le strade con doppia alberatura, una percezione di verde diffuso e ben mantenuto in molte parti del territorio cittadino. Ma anche un patrimonio di edifici pubblici di buona qualità, di scuole e ogni ordine e grado, impianti sportivi di alta qualità.

Attualmente la superficie occupata da funzioni urbane copre il 22,5% dell'intero territorio: un valore tra i più contenuti della Città Metropolitana, inferiore di circa dieci punti rispetto a quello medio della Città Metropolitana, pari a 32,8% (riferito alla nuova delimitazione della Città Metropolitana di Milano dalla quale è esclusa quella della Provincia di Monza e Brianza). Da sottolineare inoltre la consistenza del sistema dei parchi e delle aree protette, costituito dal Parco Agricolo Sud Milano che copre una parte rilevante del territorio con una percentuale attorno al 65% dell'intera area.

Il Sud Est è un territorio il cui sviluppo è stato fortemente segnato da due fattori.

Da un lato la matrice agricola che, ancora oggi, grazie anche alla presenza del Parco Agricolo Sud Milano che insiste su oltre il 60% del territorio, rappresenta un'eccellenza sia dal punto di vista paesistico-ambientale sia come risorsa economica.

Dall'altra il ruolo cardine assunto dal sistema infrastrutturale. Nel Sud Est insiste uno dei principali nodi della mobilità in area metropolitana, caratterizzato dall'intersezione del sistema autostradale (A1 Milano- Bologna) e delle Tangenziali (Est, Ovest ed Est Esterna), insieme alle due direttrici storiche che hanno guidato la formazione e la concentrazione dello sviluppo del territorio urbano: la via Emilia e l'asse della Paullese. A questi si aggiungono la rete ferroviaria, nonché l'aeroporto di Linate.

Un territorio nel quale sono presenti diverse funzioni ed elementi di caratterizzazione dell'identità metropolitana, che troveranno spazio nel progetto di sviluppo del Piano strategico:

- il Parco Agricolo Sud Milano, sia in chiave di produzione agricola sia come valore paesistico ambientale e di messa in rete e fruizione delle eccellenze del territorio;
- l'Idroscalo, servizio di eccellenza dell'area metropolitana incentrato sullo sport, sul benessere e la piena fruizione;
- il sistema socio-sanitario, con il ruolo delle aziende ospedaliere e del sistema di welfare diffuso.

Dal punto di vista demografico, pur essendo una delle Zone omogenee a minor densità abitativa, il Sud Est negli ultimi anni ha visto una significativa crescita della popolazione, soprattutto per quanto riguarda la componente straniera.

Sotto il profilo economico, la profonda fase di trasformazione del sistema produttivo dai primi anni duemila, l'ha progressivamente assimilato e integrato, specie nei comuni di prima cintura, al core metropolitano. Terminato il processo di deindustrializzazione dei Comuni situati lungo la via Emilia, che ha portato ad una contrazione del settore manifatturiero, negli ultimi anni si è intensificato un rapido e complesso processo di terziarizzazione, caratterizzato dalla crescita di importanti insediamenti attivi nel settore dei servizi alle imprese, polarizzati in particolare su San Donato Milanese, e dai due poli commerciali sorti a San Giuliano Milanese e lungo la Paullese, insieme al potenziamento dei servizi sanitari.

L'incremento medio del suolo urbanizzato nel periodo 1998/2005 nell'area è pari al 7%. Il processo non risulta omogeneo. La dinamica risulta fortemente articolata con comuni, pur di non grande dimensione, che hanno sostanzialmente esaurito le previsioni di sviluppo contenute nei piani urbanistici. In complesso le disponibilità offerte dagli strumenti urbanistici comunali vigenti (al 2005) consentirebbero di portare l'insieme delle aree urbane (esistenti e previste) attorno al 28%, con un incremento di più di cinque punti rispetto alla situazione esistente. Naturalmente all'interno dell'area si evidenziano differenze a seconda della vicinanza dei comuni rispetto al capoluogo ed alle direttrici di penetrazione verso Milano.

Più articolate sono le considerazioni relative all'occupazione del suolo ad uso residenziale. La pressione residenziale nel Sud Est Milano (0,946) è nettamente inferiore a quella misurata nella Città Metropolitana di Milano (0,974 se si considera il capoluogo, 0,963 se non lo si considera) e nel capoluogo (0,991): si pone su livelli leggermente superiori solo ai valori registrati in una provincia agricola - e quindi a bassa pressione residenziale - come la provincia di Lodi (0,933).

La dinamica della pressione residenziale mostra una crescente spinta sul patrimonio abitativo disponibile, anche se tale crescita (+1,9%) è nettamente inferiore a quella che si registra sia nella Città Metropolitana di Milano (+5,3% se si considera il capoluogo, +3,2% se non lo si considera) che nel capoluogo (+8,1%): anche in questo caso, solo in provincia di Lodi la dinamica della pressione residenziale è più contenuta (+1,7%).

Nello specifico, riguardo all'occupazione del suolo per motivi residenziali, sono i comuni di dimensioni minori - spesso confinanti con i comuni più centrali, in cui sono localizzate le principali

attività economiche - quelli sottoposti ad una maggiore e crescente pressione residenziale. Le previsioni introdotte dal nuovo strumento urbanistico generale approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 15 del 5 aprile 2022 prevedono un consumo del suolo pari a zero per il prossimo quinquennio e la stabilizzazione della crescita demografica anche tramite il recupero edilizio derivante da rigenerazione urbanistica.

L'evoluzione del benessere economico nel Comune di San Donato Milanese nell'ultimo quinquennio (2021-2026).

Analisi dell'Evoluzione del Reddito Pro-Capite

San Donato Milanese si conferma costantemente come uno dei poli a più alto valore aggiunto della Città Metropolitana di Milano, beneficiando della massiccia presenza di direzioni generali multinazionali (settore energetico e terziario avanzato).

Periodo 2021-2023 (Consolidamento post-pandemico):

Il reddito imponibile medio ha mostrato una resilienza superiore alla media nazionale. Mentre il dato medio italiano nel 2021 si attestava a circa Euro 20.745, San Donato ha mantenuto posizioni apicali nella classifica del Sudmilano, superando ampiamente la soglia dei 30.000 Euro medi per contribuente.

Periodo 2024-2025 (Dati fiscali su anno d'imposta 2023):

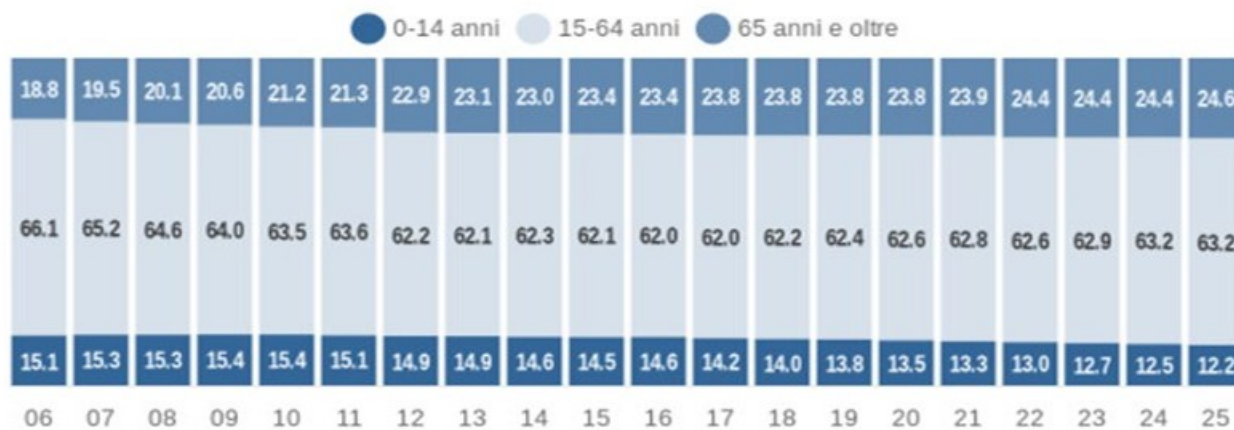
L'analisi pubblicata nell'aprile 2025 (relativa ai redditi 2023) evidenzia un ulteriore incremento. In questo contesto, San Donato Milanese ha rafforzato la propria posizione nel "cluster" dei comuni più ricchi della Lombardia, contribuendo al primato di Milano come provincia più ricca d'Italia (con un PIL pro-capite di 71.300 Euro nel 2023).

Il trend quinquennale indica una crescita nominale costante, con una capacità di assorbimento degli shock economici superiore alla media regionale. San Donato Milanese funge da "fortezza reddituale" grazie a un mix demografico di professionisti qualificati e una struttura terziaria solida che garantisce stabilità ai flussi fiscali comunali.

Dati sulla popolazione

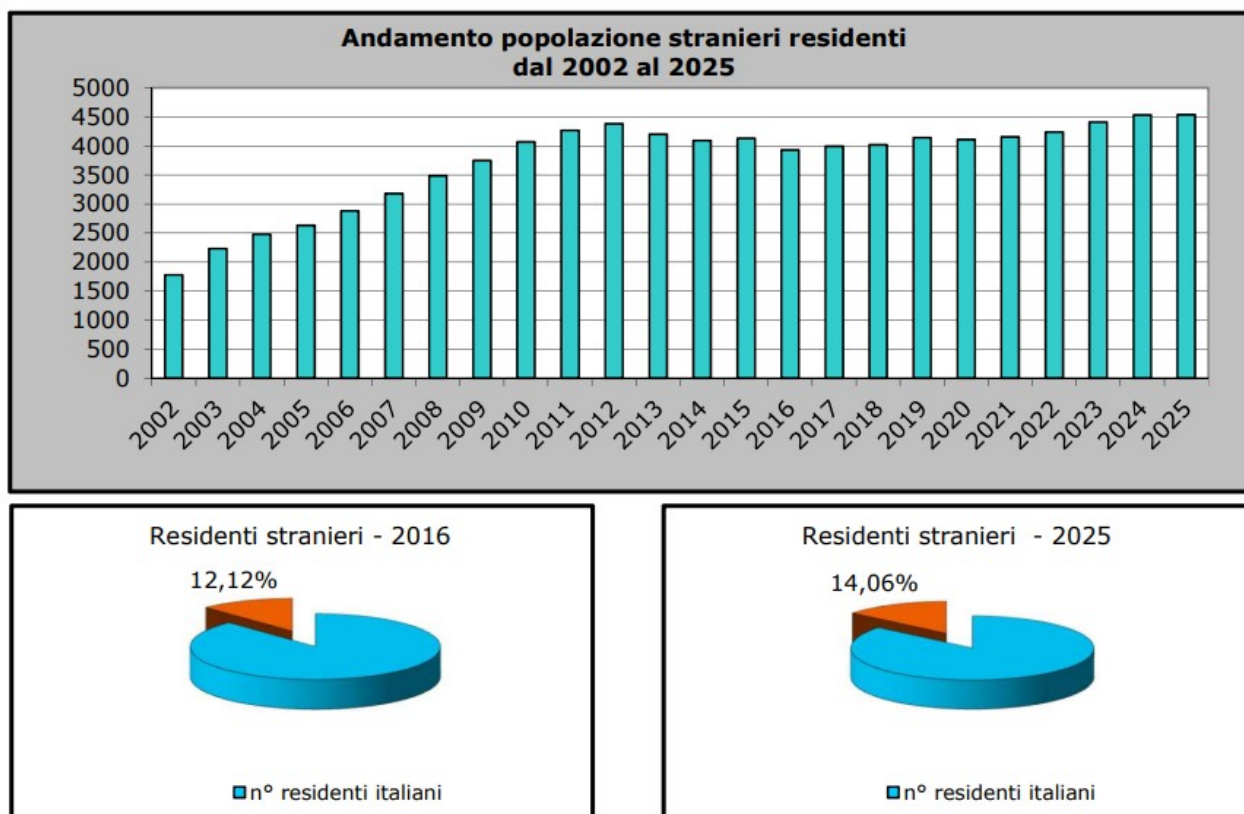
San Donato Milanese, non molto diversamente da Milano, è soggetta a due diverse spinte demografiche, che disegnano un quadro della società locale in larga parte inedito. La prima spinta è all'invecchiamento della popolazione (il rapporto tra over 65 e under 14 è pari a 174, maggiore di quello lombardo e milanese), ovvero per ogni giovane under 14 si contano quasi due anziani sopra i 65 anni. La seconda è la crescente presenza di popolazione straniera (il 14,06% del totale della popolazione, assai meno della città di Milano che si aggira intorno al 40%, la percentuale più alta tra le città della Lombardia, ma comunque in crescita).

ANNO 2025			
CARATTERISTICHE DELL'ENTE			
Popolazione			
Descrizione	2023	2024	2025
Popolazione residente al 31/12	32539	32549	32275
Maschi	15747	15770	15609
Femmine	16792	16779	16666
di cui popolazione straniera	4413	4532	4539
Descrizione	2023	2024	2025
nati nell'anno	217	197	193
deceduti nell'anno	334	335	325
immigrati	1606	1554	1379
emigrati	1354	1406	1521



Struttura per età della popolazione (valori %) - ultimi 20 anni

COMUNE DI SAN DONATO MILANESE (MI) - Dati ISTAT 1° gennaio - Elaborazione TUTTITALIA.IT



ASSETTO ORGANIZZATIVO: IL NOSTRO CONTESTO INTERNO

Nell'anno 2025 la struttura organizzativa del Comune appare definita come disposto con deliberazione di giunta comunale n. 146 del 20/12/2022, e successivamente modificata con l'introduzione di una Unità di Staff a supporto del Segretario Generale unitamente all'approvazione del PIAO 2024 con delibera di G.C. n. 50/2024.

Inoltre con delibera di G.C. n. 28 del 27/2/2025 è stata modificata la struttura organizzativa dell'Area Gestione Territorio Urbanistica Ambiente e Opere Pubbliche con decorrenza 1/4/2025.

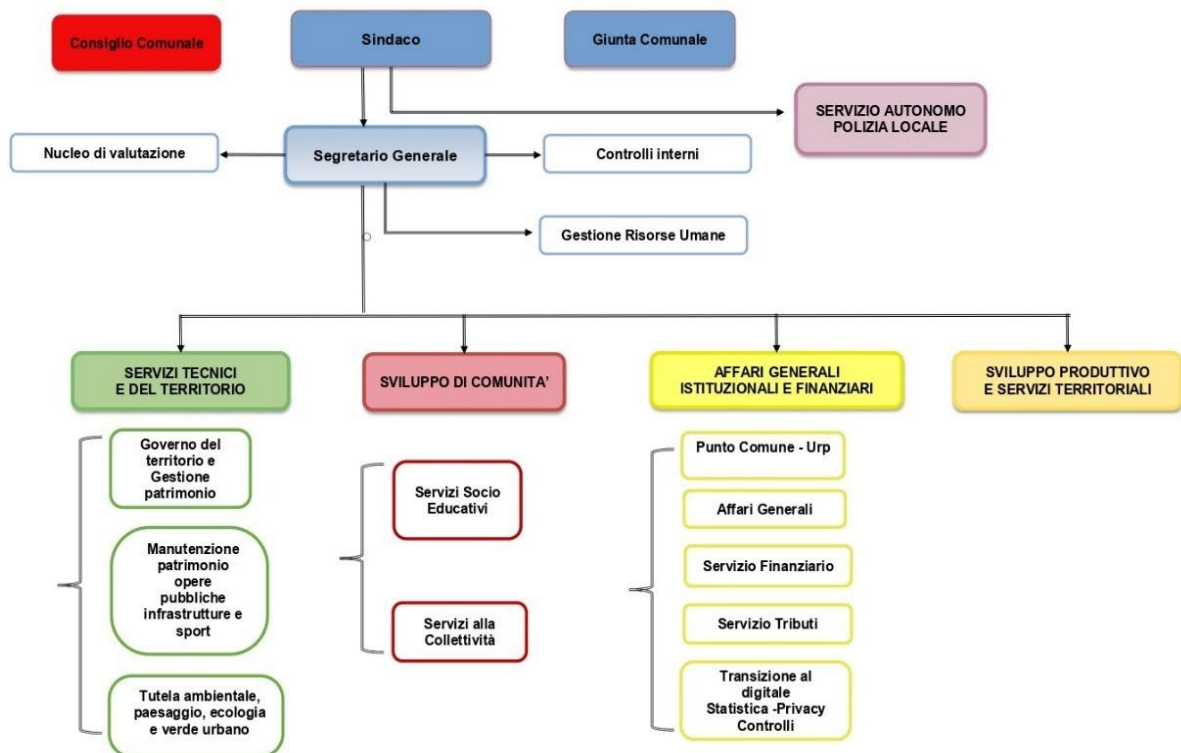
La struttura organizzativa dell'Ente risulta descritta dall'organigramma di seguito riportato:

Dal 1 aprile 2025



Comune di San Donato Milanese
CITTÀ METROPOLITANA DI MILANO

ORGANIGRAMMA



Al 31/12/2025 l'organico del Comune di San Donato Milanese oltre al Segretario Generale è così suddiviso:

Profilo	Numero
Dirigenti	2
Funzionari - Elevata Qualificazione	12
Funzionari	34
Istruttori	101
Operatori esperti	23
Operatori	4
Totale Dipendenti	176

Di cui:

n. 175 a tempo indeterminato e n. 1 a tempo determinato

n. 167 a tempo pieno e n. 23 a tempo parziale

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE NELLE AREE DI INQUADRAMENTO

PROFILO	AREA	% ORE CONTRATTUALI	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO
Dirigenti	DIRIGENTE	100,00%	2
Coordinatori attività economico finanziarie	FUNZIONARI	100,00%	22
Coordinatori attività economico finanziarie	FUNZIONARI	83,33%	1
Coordinatore attività tecnico progettuali	FUNZIONARI	100,00%	7
Coordinatore attività socio educative scolastiche	FUNZIONARI	100,00%	5

Assistente sociale	FUNZIONARI	100,00%	3
Assistente sociale	FUNZIONARI	83,33%	1
Direttivo di vigilanza	FUNZIONARI	100,00%	3
Specialista servizi informatici	FUNZIONARI	100,00%	3
Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	100,00%	52
Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	88,89%	3
Esperto amministrativo contabile	ISTRUTTORI	83,33%	8
Esperto attività tecnico progettuali	ISTRUTTORI	100,00%	11
Agente di polizia locale	ISTRUTTORI	100,00%	20
Esperto attività socio culturali	ISTRUTTORI	100,00%	1
Esperto attività socio culturali	ISTRUTTORI	66,67%	2
Esperto attività socio educative	ISTRUTTORI	100,00%	3
Esperto servizi informatici	ISTRUTTORI	100,00%	1
Esperto ambientale	ISTRUTTORI	100,00%	-
Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	100,00%	7
Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	50,00%	1
Collaboratore tecnico amministrativo	OPERATORI ESP.	83,33%	3
Collaboratore amministrativo	OPERATORI ESP.	100,00%	1
Collaboratore amministrativo	OPERATORI ESP.	83,33%	5
Collaboratore tecnico	OPERATORI ESP.	100,00%	1
Ausiliario della sosta	OPERATORI ESP.	100,00%	5
Assistente domiciliare	OPERATORI ESP.	100,00%	1
Ausiliario servizi alla persona	OPERATORI	83,33%	2
Ausiliario servizi alla persona	OPERATORI	66,67%	1
Ausiliario ai servizi generali	OPERATORI	100,00%	1

ASSEGNAZIONE RISORSE UMANE PER SETTORE – AL 31 DICEMBRE 2025

SETTORE	DOTAZIONE 2025	POSTI COPERTI
DIRIGENTI	4	2
AFFARI GENERALI, ISTITUZIONALI E FINANZIARI	54	51
RISORSE UMANE	6	6
SVILUPPO DI COMUNITA'	48	47
SERVIZI TECNICI E DEL TERRITORIO	34	31
SETTORE SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI	8	7
SERVIZIO AUTONOMO CORPO DI POLIZIA LOCALE	37	32
TOTALE	191	176

Descrizione	2023	2024	2025
Età Media dei dipendenti	50	50	50

ANNO 2025			
STRUTTURA - ORGANIZZAZIONE			
Indici di assenza			
Descrizione	2023	2024	2025
GG. media assenze per malattia sul tot. Dipendenti (media mensile)	1,05	1,07	0,78

Indici per la spesa del Personale			
Descrizione	2023	2024	2025
Spesa complessiva lorda per il personale	€ 7.804.703,81	€ 8.150.237,11	€ 7.749.989,23
Spesa per la formazione (stanziato)	€ 31.608,00	€ 33.703,00	€ 31.403,00
Spesa per la formazione (impegnato)	€ 18.590,15	€ 24.441,55	€ 16.710,00

ANNO 2025			
STRUTTURA - ORGANIZZAZIONE			
SPESA PER IL PERSONALE			
Descrizione	2023	2024	2025
1. Costo personale su spesa corrente <u>Spesa complessiva personale*</u> Spese Correnti	25,81%	26,12%	25,81%
2. Costo medio del personale <u>Spesa complessiva personale</u> Numero dipendenti	€ 42.648,65	€ 43.352,33	€ 44.034,03
3. Costo personale pro-capite <u>Spesa complessiva personale</u> Popolazione	€ 239,86	€ 250,40	€ 240,12
4. Rapporto dipendenti su popolazione <u>Popolazione</u> Numero dipendenti	177,81	173,13	183,38
5. Rapporto dirigenti su dipendenti <u>Numero dipendenti</u> Numero dirigenti	45,75	47	58,67
6. Rapporto EQ su dipendenti <u>Numero dipendenti</u> Numero Elevate Qualificazioni	15,25	15,67	14,67
8. Spesa media formazione <u>Spesa per formazione (impegnata)</u> Numero dipendenti	€ 101,59	€ 130,00	€ 94,94
N. dipendenti di riferimento – dato al 31/12			

MISURAZIONE E VALUTAZIONE - IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

L'Amministrazione Comunale sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio, in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance dell'ente, settoriale e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati;

Per **misurazione** si intende l'attività di quantificazione del livello di raggiungimento dei risultati, attraverso il ricorso ad indicatori, mentre la **valutazione** è l'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati al fine di elaborare un giudizio complessivo, che tenga conto dei fattori di contesto che possono aver determinato l'allineamento o lo scostamento rispetto ai valori di riferimento.

La performance, ancorché faccia riferimento a politiche e progetti definiti dagli organi di indirizzo, deve sempre tradursi in obiettivi la cui attuazione sia misurabile in termini di rispetto dei tempi e/o dimensioni da realizzare e/o specifiche modalità di attuazione. Gli obiettivi, inoltre, debbono essere esplicitamente attribuiti a responsabili e/o dell'ente a cui sia assegnato il compito di promuoverne e presidiarne l'attuazione, anche ai fini del monitoraggio, della valutazione e della rendicontazione.

Ai fini della valutazione della performance è prevista una fase di misurazione intermedia (monitoraggio) ed una misurazione finale alla conclusione del periodo di riferimento (rendicontazione).

Nucleo di Valutazione

Ai sensi dell'art. 7 D.lgs. 150/2009, le attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso debbono essere svolte dal Nucleo di Valutazione. Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di San Donato Milanese prevede che il Nucleo di Valutazione sia costituito da due esperti esterni all'Amministrazione con competenze in tecniche di valutazione e controllo di gestione e dal Segretario generale.

Tra i principali compiti e responsabilità dell'Organismo rientrano il monitoraggio della performance organizzativa nel suo complesso segnalando eventuali esigenze di interventi correttivi all'organo di indirizzo politico, la validazione della Relazione sulla Performance e svolge funzioni di garante della correttezza dei processi di misurazione e valutazione

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Nucleo di Valutazione, sulla scorta delle singole schede "obiettivi strategici e degli obiettivi operativi" inseriti nel PIAO, Piano Integrato di Attività e Organizzazione, dell'anno di riferimento approvato con delibera di giunta n. 39 del 27/3/2025, procede alla proposta di valutazione sia della performance organizzativa dell'Ente che delle singole Strutture Organizzative al fine di assicurare la funzione di valutazione dell'adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, dei programmi e degli altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico in termini di congruenza tra i risultati conseguiti e gli obiettivi predefiniti.

Ai fini della proposta di valutazione della performance organizzativa si allegano i risultati degli esiti delle indagini di customer satisfaction, dei controlli interni, del monitoraggio dell'implementazione del piano anticorruzione, ai sensi della L. 190/2012 e s.m.i., e ogni altra documentazione utile.

Per quanto riguarda il rispetto degli obblighi di trasparenza, ai sensi del dlgs 33/2013 e s.m.i., si rimanda all'accesso alla sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente.

La valutazione complessiva dell'attività svolta dai Dirigenti/Responsabili ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, ai sensi del CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente, viene svolta sulla base di quanto sopra riportato e sulla base delle previsioni del Regolamento di misurazione e valutazione della performance di Ente.

I documenti di riferimento per la Relazione del piano della performance sono:

D.U.P. Documento Unico di Programmazione e Bilancio di Previsione.

È il documento che rappresenta il principale documento di programmazione pluriennale nel quale sono definiti tutti i principali obiettivi strategici del Comune. Recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. E' strettamente collegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale e delinea gli obiettivi generali articolati per programma e per progetti.

Il Documento Unico di Programmazione DUP 2025/2027 è stato approvato con delibera di G.C. n. 85 del 16/7/2024 e successivamente presentato al Consiglio Comunale, che l'ha approvato con delibera di C.C. n. 27 del 23/7/2024.

La Giunta Comunale ha approvato l'aggiornamento del DUP 2025/2027 con delibera di G.C. n.139 del 14/11/2024 , successivamente approvato dal Consiglio Comunale con delibera di C.C. n. 44 del 11/12/2024

Piano Performance

Il documento comprende:

- il piano degli obiettivi strategici di gestione per l'anno 2025 assegnati ai Dirigenti e ai Responsabili di Elevata Qualificazione;
- il piano degli obiettivi di sviluppo e di processo per il miglioramento e delle attività ordinarie sempre assegnati ai titolari di PEG.

Il Piano è approvato con la delibera di G.C. n. 39 del 27/03/2025 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, che ha assorbito in un unico atto i provvedimenti di pianificazione e programmazione, tra i quali il Piano della Performance 2025.

Con la delibera di G.C. n. 104 del 23/10/2025 "PIAO 2025 - 2027- MONITORAGGIO PIANO DELLA PERFORMANCE 2025" è stato approvato il Monitoraggio intermedio dello stato di attuazione degli obiettivi strategici assegnati con il PIAO / Piano Performance 2025;

Il presente documento va trasmesso al Nucleo di Valutazione per la validazione e pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito web dell'Ente.

La Relazione sulla performance si articola nelle seguenti fasi:

- a) rendicontazione degli obiettivi di sviluppo, strategici e di processo assegnati, dei valori raggiunti di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- c) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

IL PIANO DELLA PERFORMANCE 2025

A partire dalla programmazione dell'annualità 2023, il Piano Performance è confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) come introdotto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, documento programmatico triennale ad aggiornamento annuale che si prefigge come obiettivo quello di *"assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto d'accesso"*.

Il PIAO fa sì che gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente siano ricondotti alle finalità istituzionali ed alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e del territorio. La competenza dell'approvazione spetta alla Giunta Comunale (art. 11).

L'articolo 1 del DPR n.81, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151/2022 del 30 giugno 2022 individua i documenti che confluiscono nel PIAO e che dovranno essere integrati tra loro:

- Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;
- Piano Performance;

- Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT);
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA);
- Piano di Azioni Positive.

Il Comune di San Donato Milanese da anni ha adottato il modello di “gestione per obiettivi”, in base al quale ogni anno l’Amministrazione assegna alle strutture organizzative ed ai dirigenti alcuni obiettivi strategici da raggiungere.

Gli obiettivi costituiscono l’attività istituzionale dell’Ente, volta al miglioramento delle efficienze e all’incremento della soddisfazione dell’utenza. La suddetta programmazione contribuisce, infatti, all’interno di un disegno strategico complessivo, alla realizzazione del mandato istituzionale e delle missioni del Comune di San Donato Milanese delineate nel Documento Unico di Programmazione 2025/2027 ex art. 107 D.lgs. 267/2000.

La conferma del modello di direzione per obiettivi comporta necessariamente che i vertici dirigenziali dovranno essere sempre più valutati sulla base dei risultati conseguiti. E’, inoltre, necessario che la misura dei premi e le relative modalità di assegnazione appaiano concretamente idonee a differenziare realmente la diversità del merito in funzione dei risultati raggiunti e degli apporti soggettivi prestati.

In merito al “Sistema di misurazione e valutazione delle Performance” questa amministrazione, su proposta del NdV, ha approvato con deliberazione di G.C. n. 245 del 22/12/2015 un sistema al fine di semplificarlo e renderlo sempre più aderente alla organizzazione delle premialità del Comune di San Donato Milanese.

Con le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 39 del 27/3/2025 avente ad oggetto “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027 - APPROVAZIONE” e n. 104 del 23/10/2025 avente ad oggetto “PIAO 2025 - 2027- MONITORAGGIO PIANO DELLA PERFORMANCE 2025” è stato approvato il Piano delle Performance per l'anno 2025 del Comune di San Donato Milanese, validato dal Nucleo di Valutazione, rispettivamente, con i Verbali n. 1 del 17/3/2025 e n. 6 del 6/10/2025.

Durante la fase di monitoraggio intermedio è stata necessaria per alcuni Settori/Servizi una modifica degli obiettivi e/o dei relativi indicatori di performance stabiliti nella prima fase di programmazione. Come previsto nel vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance le modifiche correttive sugli indicatori proposte dai Dirigenti di riferimento sono state validate dal Nucleo di Valutazione e conseguentemente approvate dalla Giunta Comunale (cfr. Deliberazione di Giunta Comunale n. 104/2025).

Il Piano della Performance del Comune di San Donato Milanese per l’anno 2025 è composto da n. 31 Obiettivi strategici di cui n. 1 obiettivo rivolto ai singoli Dirigenti, inerente la riduzione dei tempi necessari alla liquidazione delle fatture in attuazione dell’Art. 4-bis del D.L. 13/2023 convertito con modificazioni dalla L. 41/2023.

Il prospetto riepilogativo della valutazione complessiva del raggiungimento degli obiettivi di Performance 2025 così come definita e proposta per la finale approvazione alla Giunta Comunale dal competente Nucleo di Valutazione con Verbale n. 4/2026, sulla base dei report finali di rendicontazione prodotti dai Dirigenti/Responsabili di riferimento e dell'obiettivo completamento dell'obiettivo, è riportato alle pagg. 24-26 della presente relazione.

Per ogni obiettivo annuale si riportano i risultati ottenuti mediante l'assegnazione di una percentuale di raggiungimento, formulata tenendo conto:

- del valore registrato dall'indicatore alla conclusione del periodo di riferimento confrontato con il valore target;
- dell'analisi e contestualizzazione delle eventuali cause di scostamento tra i risultati effettivamente raggiunti dall'amministrazione e quelli programmati.

METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIRIGENTI E DELLE ELEVATE QUALIFICAZIONI

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e delle Elevate Qualificazioni è collegata:

- al raggiungimento degli obiettivi di processo definiti dagli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di riferimento (indicatori/obiettivi di performance organizzativa);
- al raggiungimento di specifici obiettivi strategici monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna;
- ai comportamenti organizzativi ed alla capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Obiettivi strategici: discendono dalla programmazione dell'Ente e concorrono alla valutazione della Performance individuale. Gli obiettivi strategici partecipano alla ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della G.C. e sono oggetto di pesatura da parte del NdV che determina, sulla base dei criteri previsti, un punteggio per ognuno degli obiettivi. Detto fondo è suddiviso per il totale dei punti degli obiettivi e moltiplicato per i punti di ogni singolo obiettivo. L'ammontare del valore dell'obiettivo viene ripartito in quota parte tra i dirigenti coinvolti in riferimento alla percentuale di coinvolgimento e di raggiungimento (relazionate dal Responsabile dei singoli progetti al Nucleo di Valutazione che le avalla eventualmente anche attraverso altri strumenti di verifica).

Obiettivi di processo: rappresentano l'attività istituzionale dell'Ente, volta al miglioramento dell'efficienza e all'incremento della soddisfazione dell'utenza, utili per la valutazione della performance, di Ente, organizzativa ed individuale.

Come già sopra riportato gli obiettivi di processo hanno impatto nella valutazione individuale dal momento che la media di raggiungimento degli obiettivi di processo stessi costituiscono la Performance organizzativa dell'ente che si riverbera sulla valutazione della performance individuale del Dirigente.

Comportamenti organizzativi: sono l'espressione dell'assetto valoriale dei vertici dirigenziali che caratterizzano l'organigramma dell'ente definita mediante determinati fattori ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.

La valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti è sviluppata con riferimento ai seguenti fattori:

- a) Relazione e integrazione;
- b) Innovatività;
- c) Gestione risorse economiche;
- d) Orientamento alla qualità dei servizi;
- e) Gestione risorse umane;
- f) Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi.

La valutazione dei comportamenti organizzativi delle posizioni organizzative si sviluppa con gli stessi fattori dei dirigenti attenuandoli in funzione delle deleghe e delle responsabilità assegnate.

La percentuale di valutazione degli obiettivi strategici è fissata al 40%. Un'altra percentuale, pari al 50% del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti, è invece suddivisa sulla base dei macro criteri di valutazione soggettivi (comportamenti organizzativi).

La restante percentuale, pari al 10%, verrà ripartita fra i dirigenti sulla base del raggiungimento della performance organizzativa riferita agli obiettivi di processo.

Nel caso che a seguito della valutazione complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) risultino dei resti, questi vengono suddivisi in percentuale fra i dirigenti che si siano collocati nella fascia A proporzionalmente all'indennità di posizione attribuita.

Per la liquidazione dell'indennità di risultato si tiene conto del punteggio effettivo che verrà riportato sull'apposita scheda di valutazione individuale.

La performance organizzativa, il raggiungimento di specifici obiettivi e i comportamenti organizzativi dei dirigenti sono valutati dal Nucleo di Valutazione. L'esito della valutazione è proposto al Sindaco unitamente alla valutazione dei comportamenti organizzativi per i successivi adempimenti.

METODOLOGIA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dipendenti è collegata:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali o di gruppo sia strategici che di processo monitorati attraverso indicatori a rilevanza interna ed esterna riferiti ai profili di risultato dell'efficacia e dell'efficienza;
- ai comportamenti organizzativi.

La rilevanza dei criteri di misurazione della performance individuale dei dipendenti è definita attraverso la loro pesatura.

La metodologia di misurazione e valutazione prevede che devono essere definiti:

- a) gli obiettivi individuali o di gruppo sia strategici che di processo, i relativi indicatori ed i target;
- b) i comportamenti organizzativi attesi.

Entrambi i criteri pesano ciascuno il 50% della valutazione.

Dall'anno 2018 questa Amministrazione Comunale ha applicato l'art. 69 del nuovo CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali, ora art.81 del CCNL 16/11/2022, che prevede una maggiorazione del premio individuale nominata "eccellenza" per i dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate pari al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (almeno 60/100, come da "Sistema di misurazione e valutazione performance" dell'Ente).

Ha beneficiato di dette maggiorazioni del premio individuale una quota massima pari al 10% del personale assegnato ad ogni Area e comunque pari ad una unità. Dette unità di personale, per beneficiare delle maggiorazioni in esame, devono aver riportato una valutazione individuale di almeno 5 punti superiore alla media delle valutazioni del personale assegnato all'Area.

Nella contrattazione per la sottoscrizione del CCDI 2023-2025, al fine di applicare il sopra citato art. 81, è stata definita la performance individuale: per performance individuale s'intende la qualità del contributo alla performance generale della struttura e le competenze professionali dimostrate. La Performance individuale è valutata mediante la valutazione dei comportamenti organizzativi riportati nella scheda individuale del dipendente.

La valutazione è elaborata mediante l'analisi dei determinati fattori ritenuti rilevanti e riprodotti in una apposita scheda, stabiliti dal Sistema di Valutazione vigente. La valutazione del personale è svolta tenendo conto della categoria e del profilo professionale.

PREMI LEGATI ALLA PERFORMANCE 2025

La normativa prevede che il fondo anno 2025 non possa superare il fondo dell'anno 2016.

È stato integrato il fondo incentivante sia dei dipendenti che dei dirigenti con risorse variabili previste da specifiche norme contrattuali di cui all'art. 79, comma 2, del CCNL 16/11/2022 per i dipendenti, e all'art. 26, comma 3, del CCNL 23/12/1999 per i Dirigenti, compatibili con le disponibilità di bilancio e nel rispetto dei tetti di spesa del salario accessorio determinato nel rispetto delle norme in precedenza indicate.

Con delibera di G.C. n. 103 del 23/10/2025 è stata approvata l'integrazione della parte stabile del Fondo ai sensi del D.L. 25/2025 per Euro 15.000,00 da destinare per Euro 10.000,00 al fondo Dipendenti e per Euro 5.000,00 allo stanziamento per la retribuzione di risultato delle Elevate Qualificazioni.

GLI OBIETTIVI DI PROCESSO

Il programma informatico di gestione del Piano delle Performance prevede che per ciascun obiettivo di processo siano evidenziati:

- indicatori;
- personale coinvolto;
- stakeholder;
- capitoli di bilancio;
- eventuale peso del processo.

Per quanto riguarda l'attribuzione degli incentivi di produttività per gli obiettivi di processo, la parte del fondo che residua alla fine dell'anno dall'applicazione degli istituti contrattuali di cui all'art. 80 commi 1 e 2, del CCNL 16/11/2022 sarà suddivisa fra tutti i dipendenti sulla base del raggiungimento dell'obiettivo, della valutazione dei comportamenti organizzativi e delle presenze/assenze sul lavoro sulla base di un budget di Area (macro-struttura organizzativa) che viene assegnato ai rispettivi Dirigenti.

Ogni Dirigente, con le metodologie di valutazione richiamate, gestisce l'assegnazione dei compensi nei confronti dei dipendenti della propria area, nel rispetto del rapporto risultato/performance.

Le eventuali economie determinate dalla valutazione individuale complessiva (obiettivi e comportamenti organizzativi) saranno ripartite tra le valutazioni uguali o superiori a 90% sulla base del riparto proporzionale nel limite del budget assegnato al dirigente.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al CdC del dipendente verrà riportata sulla scheda di valutazione della Performance e contribuirà per il 50% al punteggio di

valutazione. Si specifica che le percentuali di raggiungimento degli obiettivi sono date dai report relativi al monitoraggio finale degli obiettivi 2025, forniti dalla funzione controllo di gestione.

Dalle schede degli obiettivi di processo si evince:

- una capacità di previsione e programmazione molto elevata;
- che gli scostamenti, che generalmente sono inferiori al 5%, possono essere considerati fisiologici e pertanto si ritiene di fatto raggiunta la performance di ogni processo;
- che vi è una partecipazione diffusa al raggiungimento degli obiettivi;
- che l'attività ricompresa riguarda tutti i contesti organizzativi.

GLI OBIETTIVI STRATEGICI

L'Ente ha approvato la ricognizione degli obiettivi dell'anno 2025 attraverso le seguenti delibere:

- **G.C. n. 39 del 27/3/2025** "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 – ai sensi dell'art. 6 DEL D.L. N. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge N. 113/2021.";
- **G.C. n. n. 104 del 23/10/2025** "PIAO 2025 - 2027- MONITORAGGIO PIANO DELLA PERFORMANCE 2025" con cui è stato approvato il Monitoraggio intermedio dello stato di attuazione degli obiettivi strategici assegnati con il PIAO/Piano Performance 2025;

La valutazione complessiva dell'attività svolta dai Dirigenti/Responsabili ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, ai sensi del CCNL del Comparto Funzioni Locali vigente, viene svolta sulla base di quanto sopra riportato e sulla base delle previsioni del Sistema di misurazione e valutazione della performance di Ente.

Il Nucleo di valutazione, preso atto delle relazioni prodotte dai Dirigenti e dai Responsabili di Elevata Qualificazione, ha comparato i dati quali-quantitativi attesi con i risultati raggiunti e ha constatato la coerenza tra il dato atteso ed il dato raggiunto, come risulta dalla tabella sotto riportata.

N.OB.	Descrizione Obiettivo	GRADO RAGGIUNGIMENTO A CONSUNTIVO
1	Citizen Experience	95
2	Relazioni esterne e Cybersecurity	95
3	Trasparenza e anticorruzione	100
4	Rivoluzione digitale - Assistente virtuale	100
	Rivoluzione digitale - Archivio Nazionale Stato Civile ANSC	100
5	Sistema unico di contabilità economico patrimoniale Accrual	100
6	Rispetto dei tempi medi di pagamento	100
7	Piano annuale dei flussi di cassa	100
8	Aggiornamento inventario: beni mobili	100
9	Performance tributarie	100
10	Organizzazione e razionalizzazione del funzionamento del magazzino comunale	80
11	Sicurezza patrimonio infrastrutturale ed immobiliare - area servizi tecnici (GTUAOP)	100
12	Valorizzazione del territorio per l'utilizzo con finalità pubblica connesso alla realizzazione di piani attuativi di iniziativa privata in adempimento a convenzioni urbanistiche	100
13	Strategie funzionali ad un uso migliore dell'energia attraverso la promozione delle C.E.R. - area servizi tecnici (GTUAOP)-trasversale	100
14	Ottimizzazione infrastrutture complementari di supporto (pensiline e fermate) funzionali al miglioramento del TPL con contestuale agevolazione dell'accessibilità attraverso gli indirizzi del PEBA - AREA	100
15	PNNR NEXT GENERATION EU	95

16	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE	100
18	SGRU - Nuovo portale Risorse Umane e fascicolo del dipendente	95
19	SGRU - Bilancio di previsione	100
20	SGRU - Passaggio al cloud gestione presenze e stesura regolamenti - Orario e Lavoro agile	95
21	SGRU - Aggiornamento codice di comportamento	100
22	Regolamento di Polizia Urbana	100
23	Potenziamento pattuglie sul territorio	70
24	Implementazione telecamere sul territorio	100
25	Aumento controllo tramite drone	100
26	Politiche per le famiglie: compartecipazione e prestazioni sociali agevolate supporto ai compiti di cura	95
27	Bolgiano spazio civico e giardino terapeutico	90
28	Generazioni a Poasco	50
29	Centro socio sanitario polo età evolutiva	80
30	Vivere Sandonato	90
31	Riqualficazione Parco Mattei - Fase Operativa	100

La valutazione del Segretario Generale, ai fini della distribuzione della retribuzione di risultato, è effettuata direttamente dal Sindaco per quanto riguarda la valutazione dei comportamenti organizzativi. Il Segretario Generale è valutato sul raggiungimento degli obiettivi strategici e sulla base del raggiungimento della Performance organizzativa. Le percentuali di valutazione sono pari alle percentuali individuate per i dirigenti.

RISULTATI RAGGIUNTI

In questa sezione l'Amministrazione descrive sinteticamente i risultati più rilevanti, con particolare riferimento agli aspetti di maggior interesse per gli stakeholder esterni. L'obiettivo è quello di analizzare e sintetizzare in un abstract le risultanze delle procedure di valutazione e misurazione della performance di ente nel suo complesso.

Rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance, si riassume quanto segue:

- Gli obiettivi di processo risultano tutti raggiunti al 100%
- Rispetto al totale degli obiettivi degli obiettivi strategici, solo n. 4 obiettivi non hanno raggiunto una percentuale di raggiungimento superiore o uguale al 90%;
- la media di raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2025, escludendo i non valutabili corrisponde infatti al 99,67%;
- n. 1 obiettivo in fase di monitoraggio era stato oggetto di stralcio in quanto non più raggiungibile per cause esogene (obiettivo n. 17 Riqualificazione Area San Francesco);
- l'attività ricompresa nelle schede obiettivi riguarda tutti i contesti organizzativi.

I risultati relativi al raggiungimento degli obiettivi di Performance dimostrano una buona attività programmatica e capacità di analisi previsionale da parte dell'ente, tenendo in considerazione gli eventi esterni e quelli straordinari specialmente correlati alle modifiche organizzative interne avvenute in corso d'anno.

GESTIONE RISORSE UMANE

Con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 27/3/2025 è stato approvato quale parte integrante del PIAO, il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025-2027, elaborato in base alle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti/Responsabili e successivamente accertato il non superamento dei limiti di legge.

L'organo di revisione ha accertato che gli istituti contrattuali previsti dall'accordo decentrato sono improntati ai criteri di premialità, riconoscimento del merito e della valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale del personale nel raggiungimento degli obiettivi programmati dall'Ente come disposto dall'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 e che le risorse previste

dall'accordo medesimo sono compatibili con la programmazione finanziaria del comune, con vincoli di bilancio ed il rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Per quanto riguarda l'approvvigionamento di nuova forza lavoro, durante il 2025 sono state svolte n. 5 procedure selettive e ne sono state bandite 5 per la mobilità tra enti oltre a n. 4 procedure di selezione per progressioni verticali.

Le criticità e le opportunità

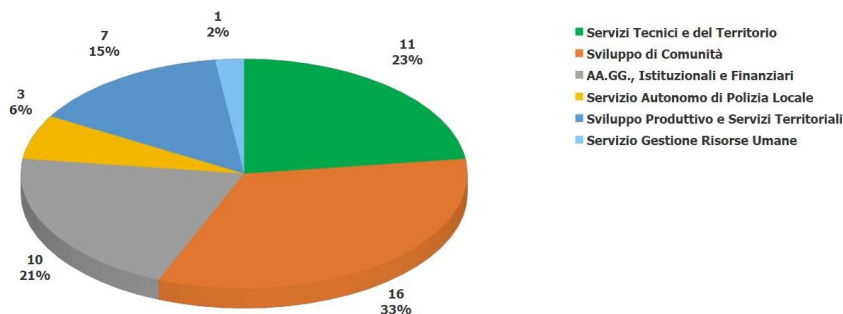
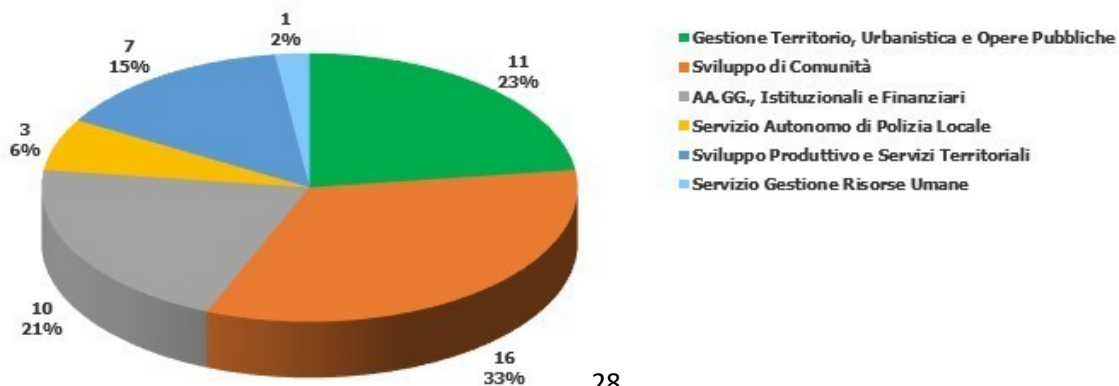
Il Nucleo di Valutazione, in accordo con l'Amministrazione Comunale e i Dirigenti, ritiene importante effettuare una valutazione dell'attuale Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato ormai 10 anni fa, rivedendolo e adeguandolo all'attuale realtà lavorativa, aggiornando i criteri di valutazione e la loro pesatura e semplificando la procedura di attribuzione degli incentivi economici legati alla Performance.

Fondamentale risulta porre sempre maggiore attenzione a tutte le misure di valutazione della customer satisfaction da parte degli utenti dei servizi comunali, aspetto questo non sempre evidenziato nelle relazioni di consuntivazione degli obiettivi strategici.

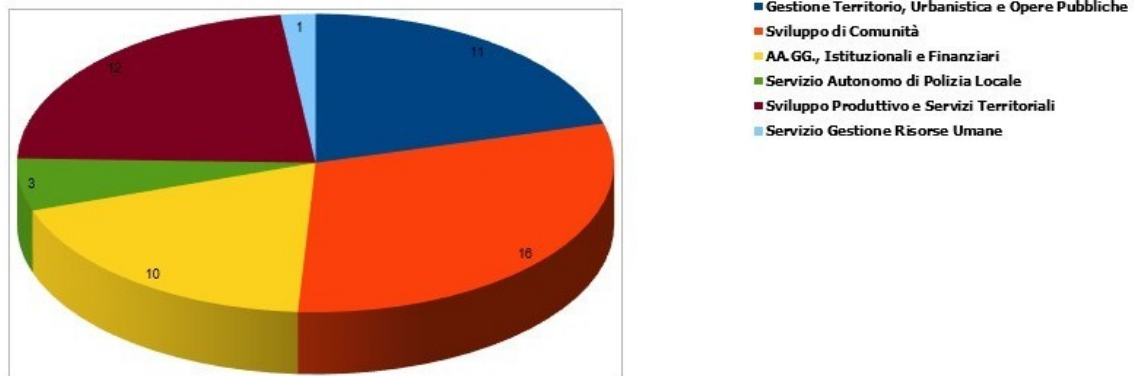
E' importante sviluppare una riflessione comune sul concetto di strategicità di un progetto o di un obiettivo, individuando con attenzione le finalità, le fasi e i tempi di realizzazione oltre che gli indicatori di quantità e qualità che li rendono effettivamente innovativi e strategici per l'Amministrazione; è fondamentale che il miglioramento sia misurabile e che si evidenzi sia miglioramento dei processi organizzativi anche attraverso l'uso della tecnologia digitale e dei supporti informatici.

DATI PERFORMANCE - ANNO 2025**OBIETTIVI DI PROCESSO**

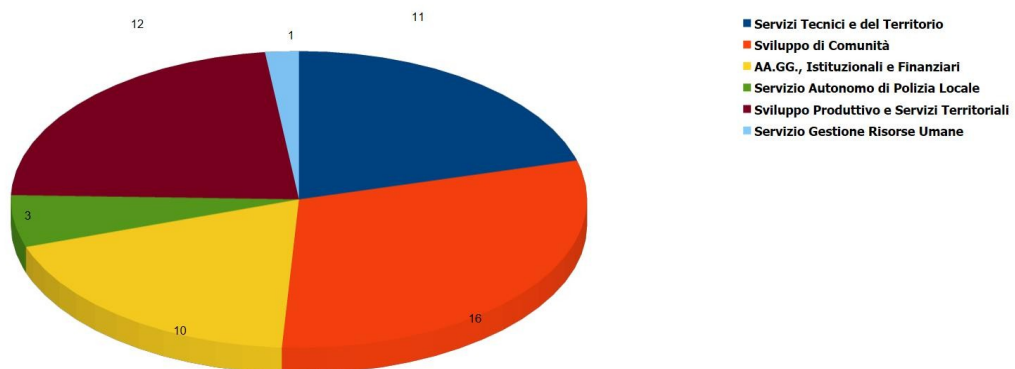
Affari Generali Istituzionali e Finanziari	n. 10
Sviluppo di Comunità	n. 16
Servizi Tecnici e del Territorio	n. 11
Sviluppo Produttivo e Servizi Territoriali	n. 7
Servizio Gestione Risorse Umane	n. 1
Servizio Autonomo di Polizia Locale	n. 3

SUDDIVISIONE OBIETTIVI DI PROCESSO PER SETTORE - 2025**SUDDIVISIONE OBIETTIVI DI PROCESSO PER SETTORE - 2024**

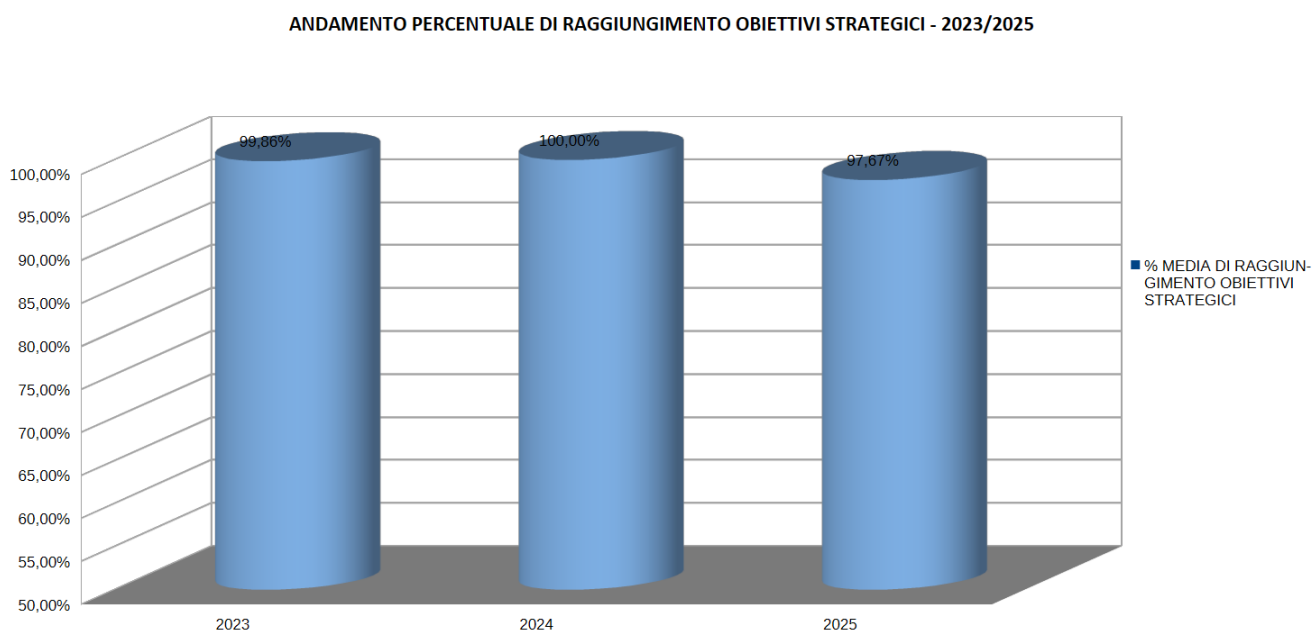
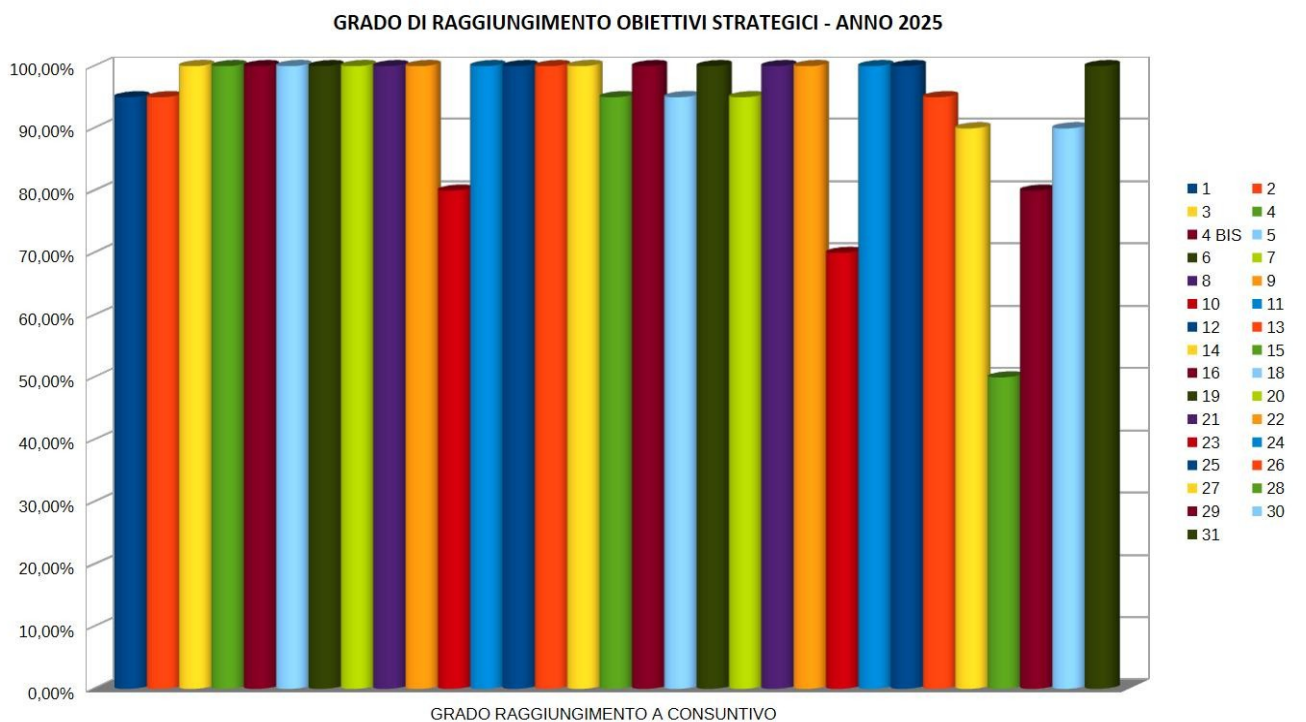
% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PROCESSO PER SETTORE - ANNO 2024



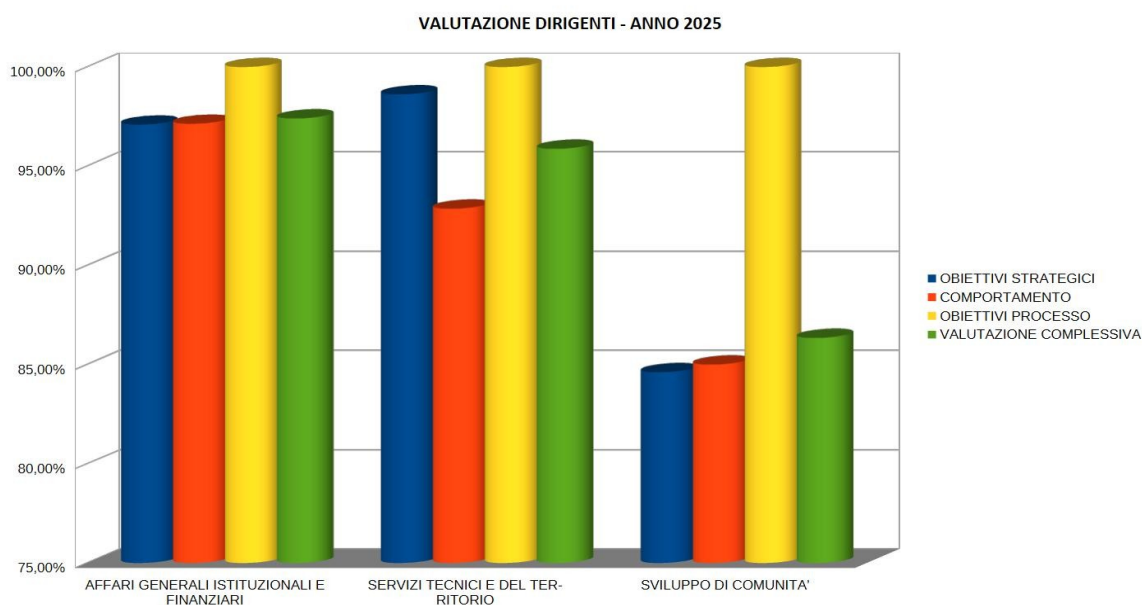
% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI PROCESSO PER SETTORE - ANNO 2025



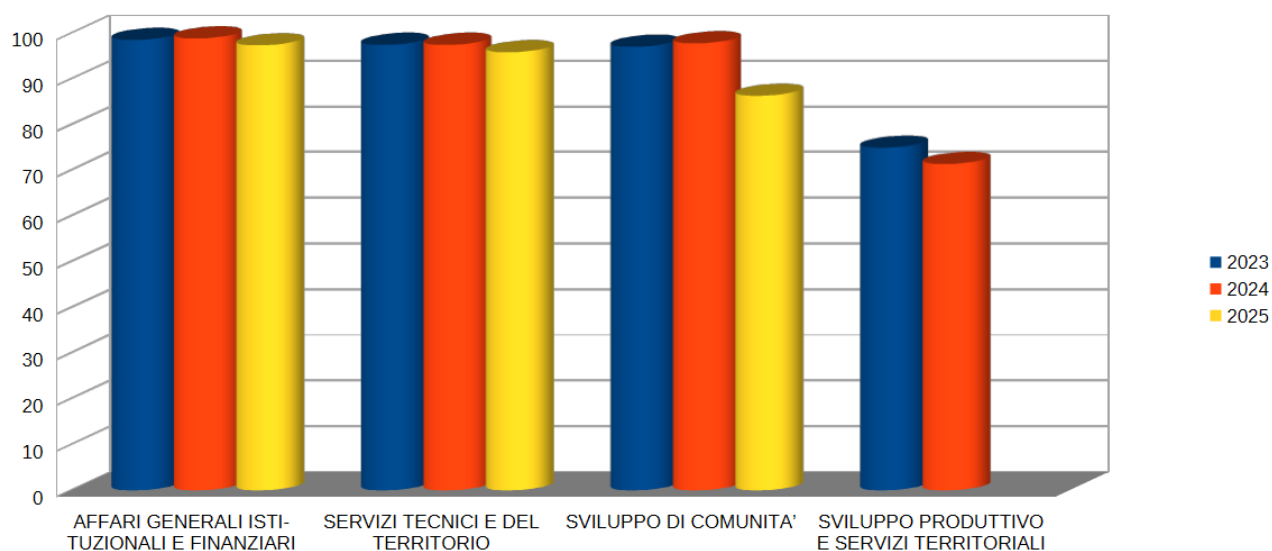
PERFORMANCE OBIETTIVI STRATEGICI



PERFORMANCE DIRIGENTI

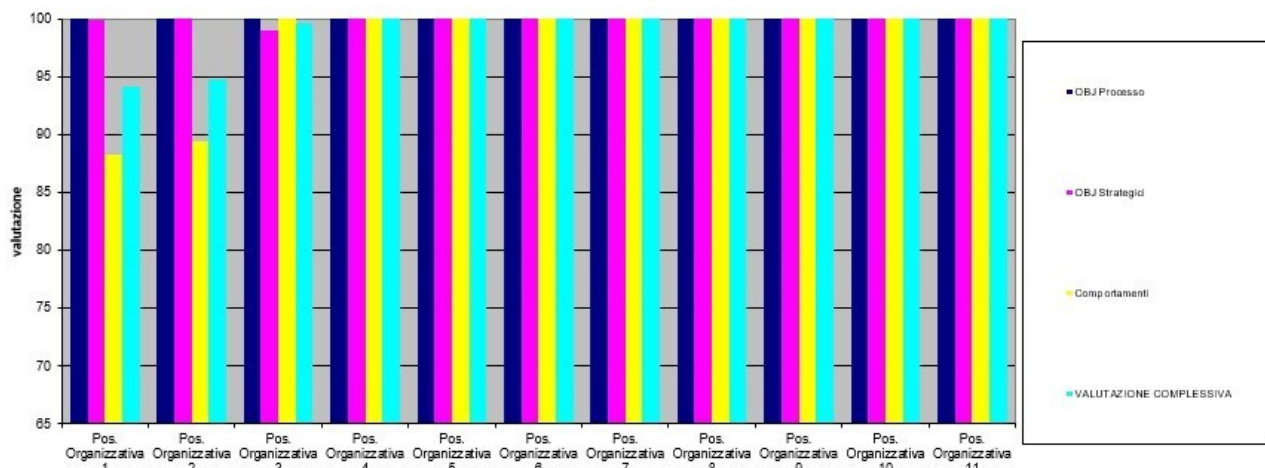


VALUTAZIONI DIRIGENTI - TRIENNIO 2023-2025

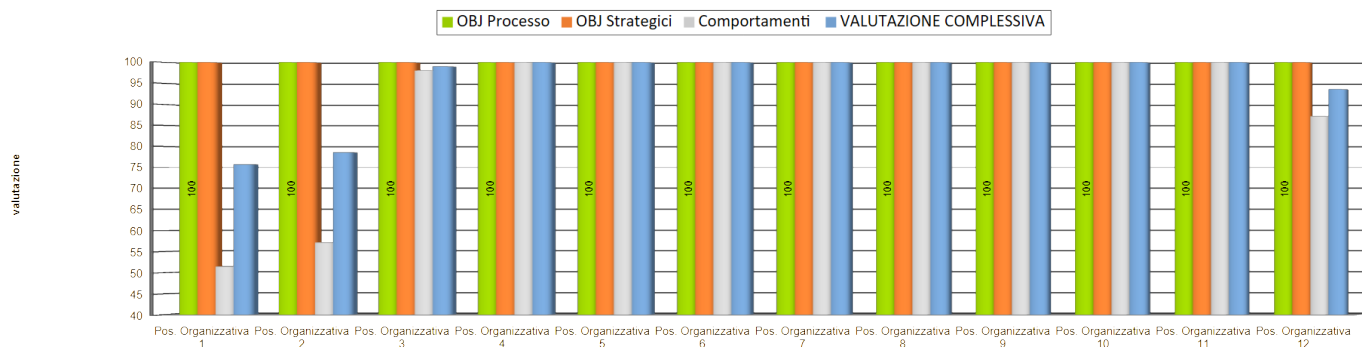


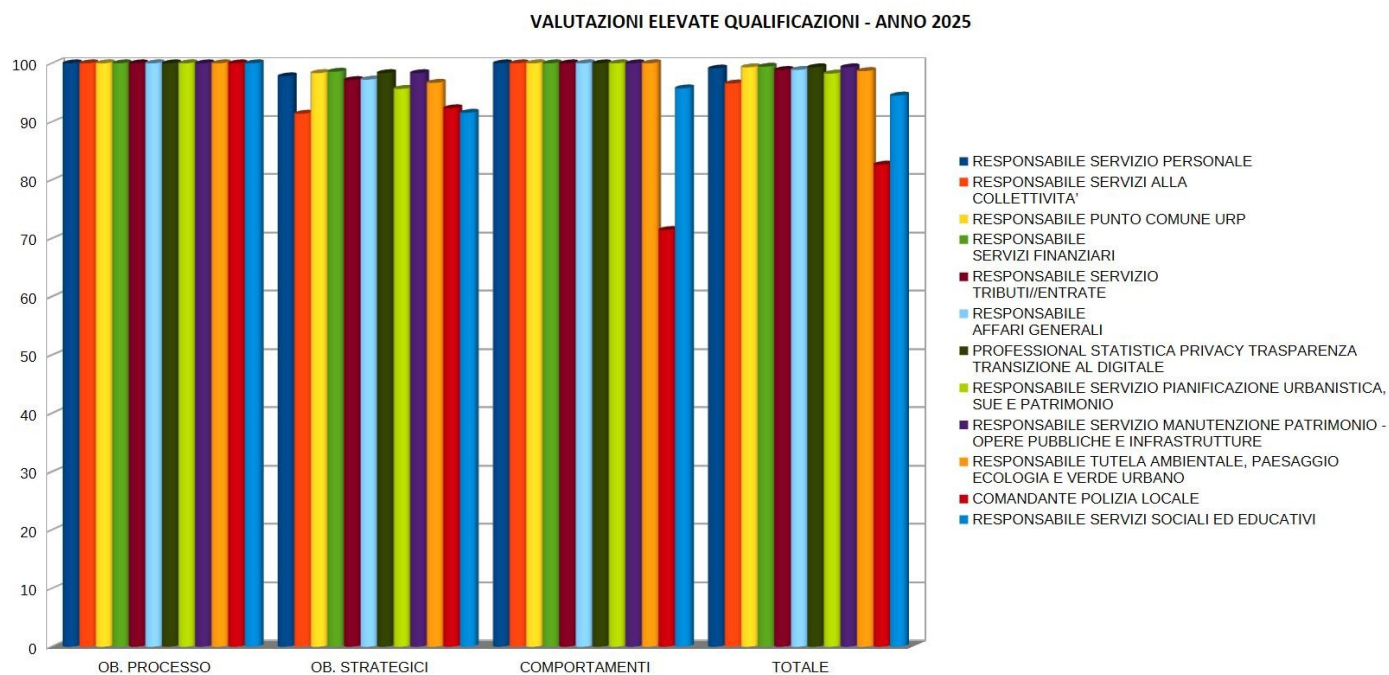
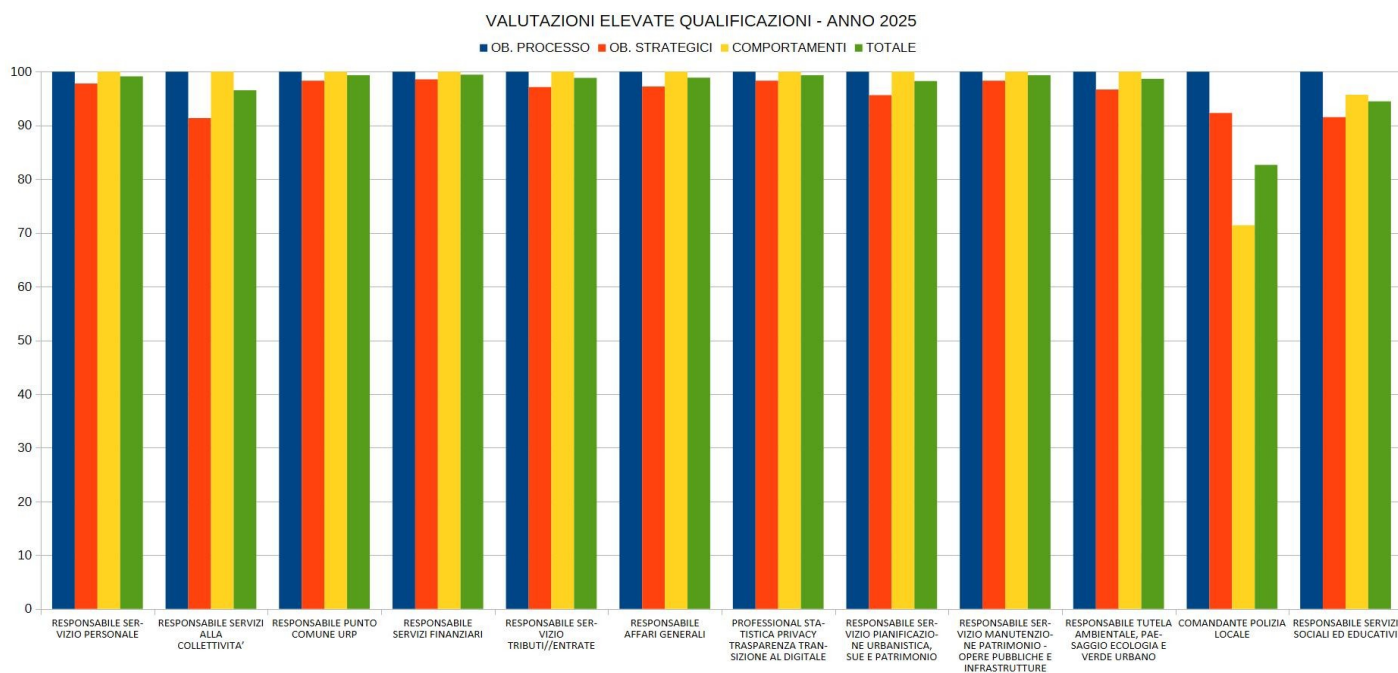
VALUTAZIONI ELEVATE QUALIFICAZIONI

VALUTAZIONE RESPONSABILI DI SERVIZIO E.Q. - ANNO 2023



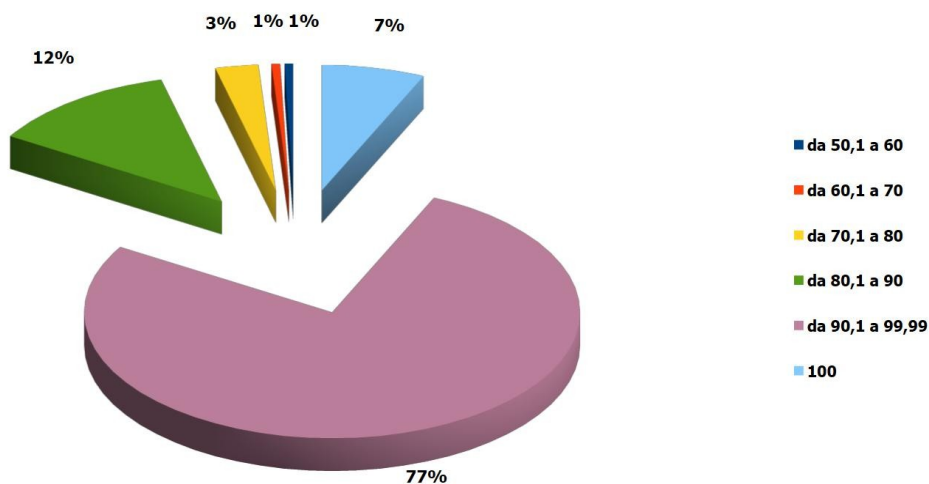
VALUTAZIONE RESPONSABILI DI SERVIZIO E.Q. - ANNO 2024



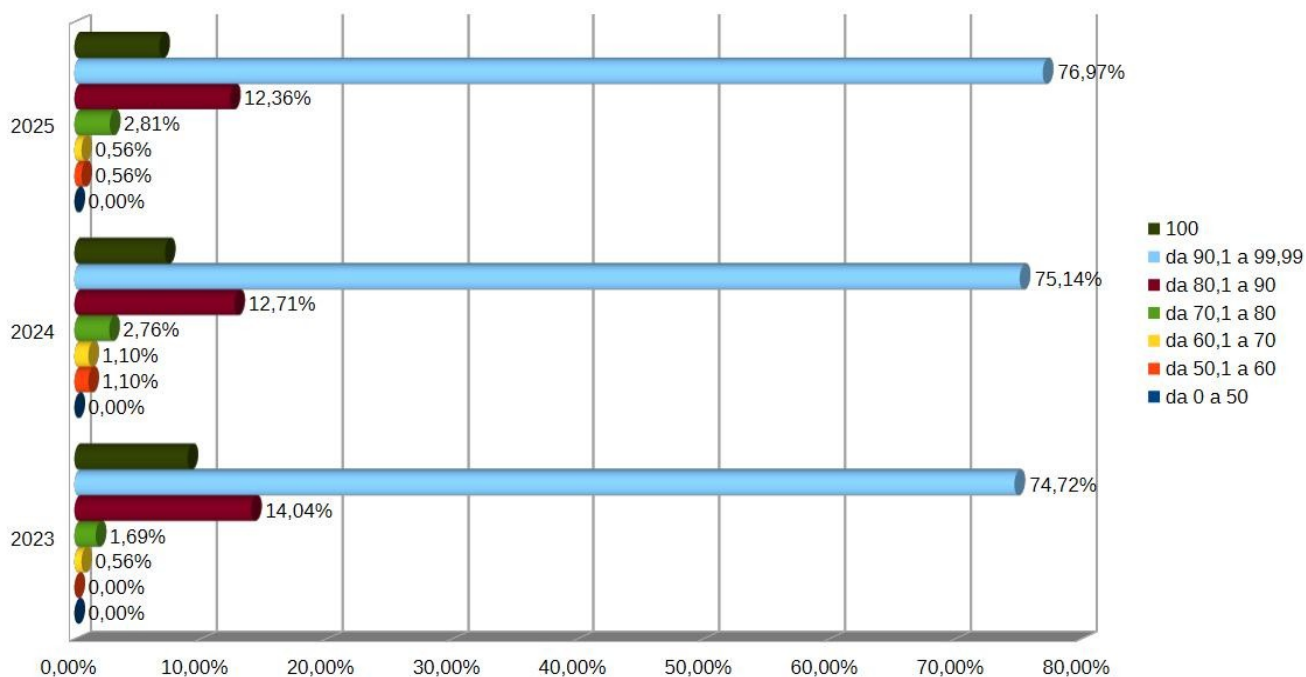


PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

VALUTAZIONE INDIVIDUALE DIPENDENTI PER FASCE - ANNO 2025



ANDAMENTO VALUTAZIONI DIPENDENTI TRIENNIO 2023-2025 - IN PERCENTUALE

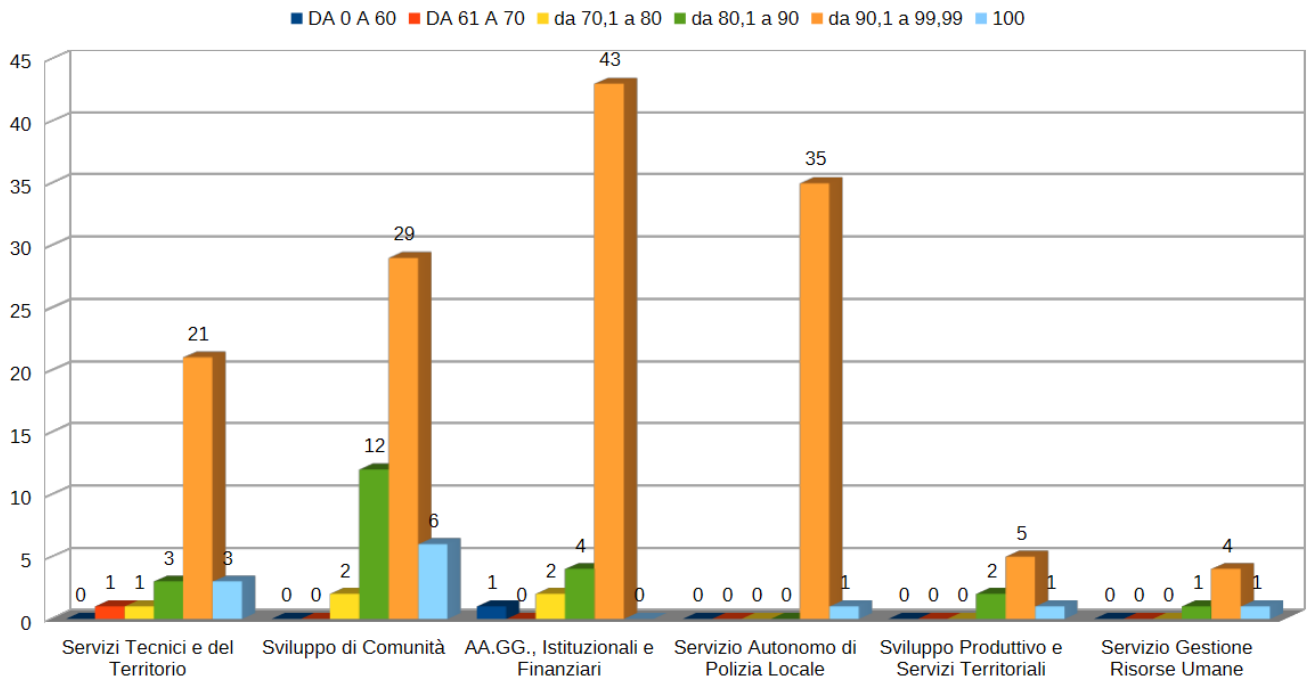


Andamento numero dei dipendenti valutati suddivisi per fascia di merito – Triennio 2023-2025

FASCIA DI MERITO	2023	2024	2025
da 0 a 50	0	0	0
da 50,1 a 60	0	2	1
da 60,1 a 70	1	2	1
da 70,1 a 80	3	5	5
da 80,1 a 90	25	23	22
da 90,1 a 99,99	133	136	137
100	16	13	12
TOTALE	178	181	178

Area	2023	2024	2025
Area Gestione Territorio, Urbanistica e Opere Pubbliche	29	29	29
Area Sviluppo Comunità	52	52	49
Area AA.GG., Istituzionali e Finanziari	50	49	50
Servizio Autonomo di Polizia Locale	35	37	37
Area Sviluppo Produttivo e Servizi Territoriali	8	8	8
Servizio Gestione Risorse Umane	4	6	6
Totale	178	181	178

VALUTAZIONI DIPENDENTI - SUDDIVISIONE PER AREA - ANNO 2025



SUDDIVISIONE VALUTAZIONI PER AREA E PER FASCIA - ANNO 2024

