

COMUNE DI SANT'ILARIO D'ENZA

Provincia di Reggio Emilia

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

Approvata con deliberazione di G.C. n.¹⁰⁹ del 02/10/2025.....

INDICE

Premessa	Pag. 3
Il contesto interno – Organizzazione dell’Ente	Pag. 3
L’albero della performance	Pag. 7
La valutazione della performance	Pag. 11

1. PREMESSA

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1 lett. b), del d.lgs. N. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri principali interlocutori, interni ed esterni, la performance dell'Ente con riferimento all'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della Performance. In particolare, la Relazione evidenzia, 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. Con queste finalità, la Relazione si configura come un documento snello e comprensibile, accompagnato da allegati che raccolgono informazioni di maggior dettaglio. Per facilitare la sua lettura sono state proposte informazioni di sintesi circa il contesto esterno nel quale si è svolta l'attività dell'Ente, il contesto interno relativo all'organizzazione, i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione, i risultati raggiunti e le principali criticità o elementi di merito che si sono manifestati nel corso del 2024. La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza.

2. IL CONTESTO INTERNO – ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il Consiglio Comunale

Il Consiglio Comunale rappresenta la comunità locale ed è l'organo d'indirizzo, programmazione e controllo politico amministrativo del Comune. E' composto da 16 consiglieri più il Sindaco. Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 32 del 30 settembre 2024 ha approvato le linee programmatiche di mandato per il quinquennio 2024-2029 pubblicate sul sito internet del Comune e nella Sezione Amministrazione trasparente.

La Giunta Comunale

La Giunta Comunale è organo di governo del Comune. Collabora con il Sindaco per l'attuazione degli indirizzi generali adottati dal Consiglio, ai fini della loro traduzione in specifiche politiche e strategie d'intervento, orientando l'azione dell'apparato amministrativo e svolgendo attività d'impulso e di proposta nei confronti del Consiglio. E' composta dal Sindaco e da cinque Assessori.

La struttura organizzativa

Dal punto di vista organizzativo, **l'attuale struttura** del Comune di Sant'Ilario d'Enza è di tipo gerarchico - funzionale:

- al vertice della struttura si trova il Segretario Generale, che svolge compiti di coordinamento, collaborazione e funzioni di assistenza giuridico amministrativa nei confronti di tutti gli organi, politici e tecnici. E', altresì, responsabile della prevenzione corruzione e trasparenza;
- è basata su due livelli decisionali: Responsabili di settore e Responsabili di procedimento (Soggetti con particolari responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL in data 16 novembre 2022 al fine di assicurare decisioni tempestive ed efficaci;
- i servizi sono distinti in servizi di line (orientati all'erogazione di servizi finali) e servizi di staff (per garantire le condizioni migliori per lo svolgimento delle funzioni di line);
- prevede meccanismi che favoriscono il lavoro in team, attraverso il lavoro per progetti e la creazione di gruppi di lavoro intersettoriali come la struttura di comunicazione;
- al fine di migliorare il coordinamento tra i responsabili di settore e l'integrazione e la collaborazione tra gli uffici è previsto il Comitato dei responsabili di settore coordinato dal Segretario generale.

Il personale in servizio al 31/12/2024 è pari a n. 74 unità, comprensivo del personale a tempo determinato e del Segretario Generale.

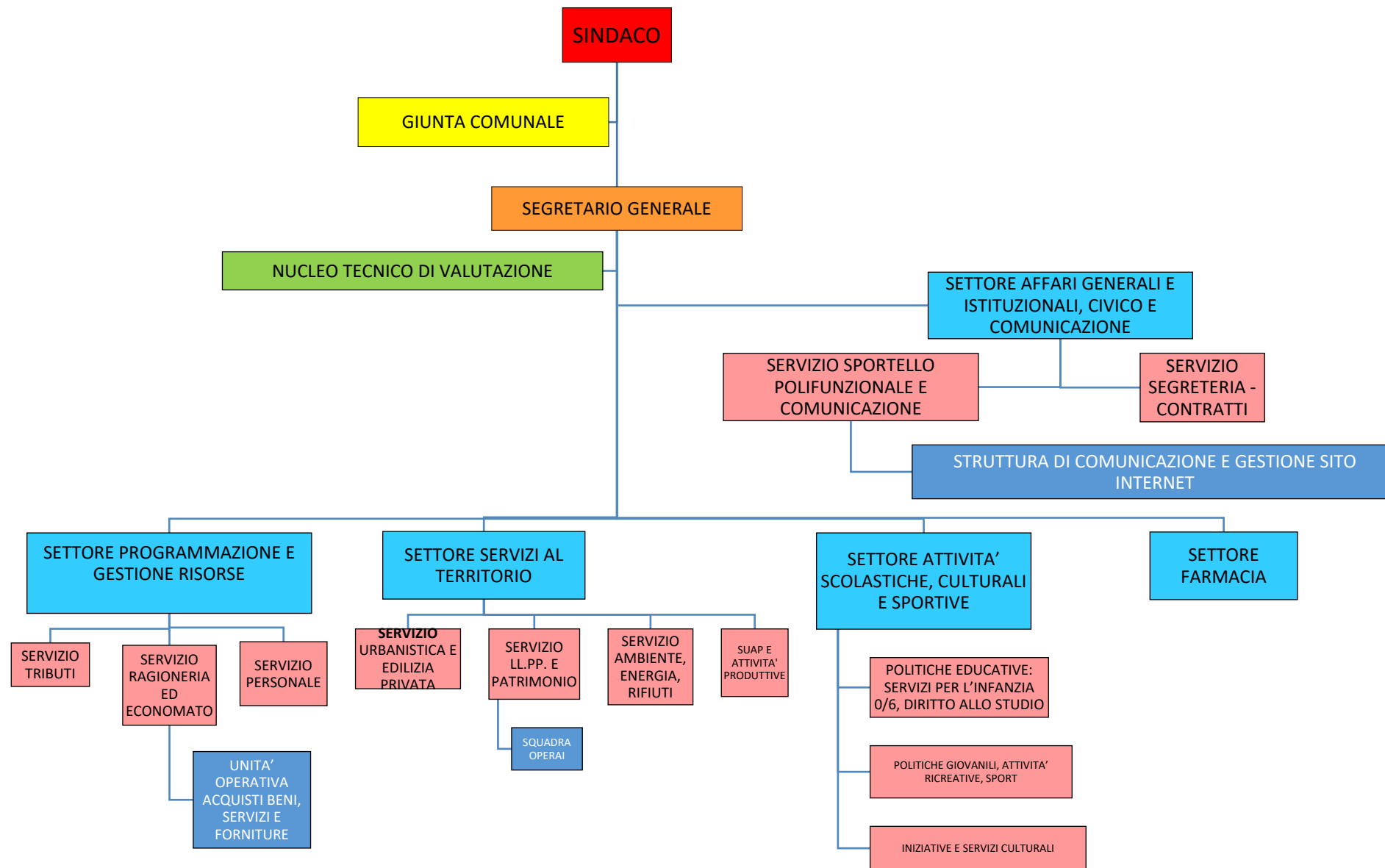
Sono state trasferite all'Unione Val d'Enza le seguenti funzioni e servizi, previa approvazione delle relative convenzioni ai sensi dell'art. 30 del D.lgs. 267/2000:

- servizio sociale e territoriale;
- servizio informatico;
- polizia locale;
- protezione civile;
- servizio per l'acquisizione di beni, servizi, forniture e per le alienazioni immobiliari

- controllo di gestione
- servizio coordinamento politiche educative
- ufficio di piano

La struttura organizzativa del Comune è suddivisa in **cinque settori**:

- Settore Affari generali ed istituzionali, Civico, Comunicazione;
- Settore Programmazione e gestione risorse;
- Settore servizi al territorio
- Settore Attività scolastiche, culturali, sportive;
- Settore Farmacia.



3. L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

L'albero della performance rappresenta le fasi del Ciclo di gestione della performance che si sviluppa nelle seguenti fasi:

- A - Sistema integrato di pianificazione e controllo
- B - Monitoraggio
- C - Misurazione e valutazione della performance
- D - Rendicontazione

A) Sistema integrato di pianificazione e controllo

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- Le linee programmatiche di mandato: approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- Il Documento Unico di Programmazione: approvato all'inizio del mandato dal Consiglio Comunale, è aggiornato ogni anno. In esso si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente e si esprimono le linee dell'azione dell'Ente riguardo l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici, i servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare. Ha carattere generale e costituisce la guida strategica e operativa dell'Ente. Il Documento unico di programmazione per il triennio 2024/2026 è stato approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 49 del 28 settembre 2023 e con deliberazione 63 del 22 dicembre 2024 è stata approvata la relativa nota di integrazione;
- Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2024/2026: approvato annualmente dalla Giunta Comunale su proposta del Segretario Generale, assegna, tra le altre cose, su base triennale ai Responsabili di settore gli obiettivi, le risorse finanziarie suddivise per

capitoli e centri di costo e le risorse umane. Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2024/2026 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 17 del 14 marzo 2024, successivamente modificato con deliberazioni nn. 25 del 11 aprile 2024, 83 del 17 ottobre 2024 e 116 del 19 dicembre 2024.

B) – Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi è effettuato, di norma, entro il 30 settembre sulla base di report predisposti dai Responsabili di Settore. A seguito di tali verifiche i Responsabili propongono al Segretario Generale eventuali interventi correttivi, necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa. Le risultanze dei report al 31 dicembre di ciascun anno costituiscono altresì la base per la misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa per l'anno di riferimento.

C) - Misurazione e valutazione della performance

Il Comune di Sant'Ilario d'Enza misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione, ai Settori in cui si articola e ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

A decorrere dall'anno 2020, il Comune di Sant'Ilario d'Enza ha aderito alla gestione associata del Nucleo di Valutazione dell'Unione Val d'Enza ed ha adottato il relativo sistema di misurazione e valutazione della performance con deliberazione di G.C. n. 36 del 29 aprile 2021, successivamente modificato con deliberazione di giunta comunale n. 70 del 13 luglio 2023. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è collegato agli strumenti di programmazione dell'Ente e valuta, nell'ambito della performance organizzativa, gli aspetti legati alla misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, nonché quelli legati alla gestione della comunicazione interna ed esterna. Il Sistema centra la valutazione dei Responsabili dei Settori titolari di elevata qualificazione sui seguenti elementi:

- a) la performance organizzativa di Ente: nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato;
- b) la performance organizzativa della struttura diretta: nella misura del 30% per quanto riguardano gli obiettivi assegnati al responsabile e nella misura del 20% per quanto attiene agli indicatori di performance dei processi della struttura assegnata;

- c) il contributo dato al raggiungimento di obiettivi individuali: nella misura del 10% dei punteggi attribuibili al valutato;
- d) il grado di copertura di ruolo: i cosiddetti comportamenti organizzativi, nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato.

La proposta di valutazione rassegnata dal Nucleo di valutazione per l'erogazione della retribuzione di risultato relativa all'annualità 2024 è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 85 del 31 luglio 2025.

Con deliberazione di giunta comunale n. 113 del 20 dicembre 2012 veniva approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance del segretario generale. Il sistema si inserisce nell'ambito del ciclo di gestione della performance e si articola in due momenti diversi:

- ☐ *Valutazione su Obiettivi di performance* in riferimento alle funzioni conferite istituzionalmente al Segretario generale dalle Leggi, dai Regolamenti e dai provvedimenti sindacali nonché ad altre funzioni/attività assegnate dall'organo politico, così come descritto al precedente art. 1.
- ☐ *Valutazione su Comportamenti Professionali Manageriali*, che valutano il grado di allineamento dei comportamenti esibiti rispetto alle attese di ruolo. Tali comportamenti professionali, connessi alle funzioni assegnate ai sensi dell'art. 97 del D. Lgs. 267/2000, integrano la competenza esercitata sulla gestione amministrativa, finanziaria e tecnica dell'Ente, e presuppongono il raggiungimento di obiettivi comportamentali ben definiti (es. gestione flessibile del tempo lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente o efficace coordinamento dei Responsabili di Settore, ecc.).

Il sistema di valutazione del Segretario generale è composto da un'unica scheda articolata secondo una logica "a campi":

- a) la prima parte è dedicata alla valutazione del risultato sugli obiettivi di performance connessi alle funzioni istituzionali del Segretario generale o a attività/obiettivi assegnati dall'organo politico; il peso complessivo degli obiettivi di performance è pertanto pari a 100 e concorre alla valutazione finale nella misura del 50% del punteggio attribuibile alla performance complessiva;
 - b) la seconda, invece, è appositamente riservata alla valutazione dei comportamenti professionali manageriali da cui si evincono gli obiettivi comportamentali assegnati. Il restante 50% del punteggio complessivo è attribuito alle competenze professionali ed ai comportamenti organizzativi.
- La valutazione della performance del Segretario generale è attualmente in corso.

D) Rendicontazione

Gli obiettivi strategici dell'Ente sono dettagliati e sviluppati negli obiettivi operativi, collegati ai programmi, contenuti nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione. I programmi sono aggregati omogenei di attività, costituiscono il cardine della programmazione e, in base al principio contabile applicato, concernente la programmazione di bilancio, vengono definiti a livello nazionale con una nuova classificazione della spesa. Gli strumenti adottati a tale scopo sono:

- 1) La ricognizione dello stato dei Programmi, approvata entro il 31 luglio di ogni anno dal Consiglio Comunale (D.Lgs. 267/2000 – art. 193 “Salvaguardia degli equilibri di bilancio”). A tal fine il Comune sviluppa un report che dia conto dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici e operativi.
- 2) La relazione della Giunta Comunale, con allegato il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio (D.Lgs. 267/2000 – art. 227 “Rendiconto della gestione”), allegata a sua volta al rendiconto che il Consiglio Comunale approva entro il 30 aprile di ogni anno. Il rendiconto di gestione per l'anno 2024 è stato approvato con deliberazione di consiglio comunale n. 15 del 29 aprile 2025.
- 3) La relazione sulla performance, approvata dalla Giunta Comunale entro il 30 giugno di ogni anno (D.Lgs. 150/2009 art. 10 “Piano della performance e relazione sulla performance”). Il documento rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile dei risultati e della performance di ente.
- 4) La Relazione di fine mandato, redatta dal Segretario Generale non oltre il sessantesimo giorno antecedente la scadenza del mandato e sottoscritta dal Sindaco (D.Lgs. 149/2011 art. 4 “Relazione di fine mandato provinciale e comunale”). In tale documento sono illustrati l'attività normativa e amministrativa svolta durante il mandato, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmatici, la situazione economico finanziaria dell'ente e degli organismi controllati, gli eventuali rilievi mossi dagli organismi esterni di controllo.

4. LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

La performance organizzativa e individuale, sulla base degli strumenti su indicati, per l'anno 2024, è stata valutata come segue:

	Punteggio della valutazione
RESPONSABILE SETTORE AFFARI GENERALI E ISTITUZIONALI – CIVICO - COMUNICAZIONE	Interim Segretario generale
RESPONSABILE SETTORE PROGRAMMAZIONE E GESTIONE RISORSE	98/100
RESPONSABILE SETTORE SERVIZI AL TERRITORIO	99/100
RESPONSABILE SEGRETERIA SERVIZI AL TERRITORIO	98/100
RESPONSABILE POLITICHE EDUCATIVE, CULTURALI E SPORTIVE	98/100
RESPONSABILE FARMACIA COMUNALE	98/100