



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
RIFERITA ALL'ANNO 2025**

# 1. ANALISI FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE

La Relazione sulla Performance è un documento rivolto ai cittadini ed agli stakeholder interni ed esterni che sintetizza ed esplicita i risultati ottenuti nel corso del 2025 rispetto agli obiettivi di performance strategica ed organizzativa prefissati dalla Giunta nel **Piano delle Performance**, ai quali sono legate strettamente le valutazioni relative al merito del personale comunale, dirigente e non dirigente ed i relativi incentivi.

La Relazione sulla Performance conclude il "Ciclo della performance", che si è articolato nel corso del 2025 in diverse fasi, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009 e dal sistema di misurazione e valutazione della performance di cui alla deliberazione G.C. n. 5 del 28/01/2020, che ha approvato il nuovo Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi unificato da applicarsi all'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore, il quale a sua volta recepisce, con alcuni aggiustamenti, il regolamento unico per la definizione, misurazione e valutazione delle performance da applicarsi all'Unione dei Comuni Valli e Delizie ed ai Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (SMIVAP) approvato in precedenza con Deliberazione G.C. n. 36 del 30/04/2019.

L'art. 43 – Il Piano delle Performance – del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi unificato, all'art. Art. 43 prevede:

*"1. All'inizio di ogni periodo di programmazione, l'Amministrazione definisce il Piano delle performance che, nel rispetto degli indirizzi programmatici, individua gli obiettivi, così come specificato nell'art. 3, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance. Esso viene unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (Peg) e deliberato dalla Giunta in coerenza con i documenti di programmazione generale (Bilancio di previsione e Documento Unico di Programmazione) ed è pubblicato sul sito istituzionale dell'ente.*

*2. Il Piano delle performance è aggiornato ogni volta che se ne richieda la necessità, sia per l'inserimento di nuovi obiettivi, sia per la modifica degli obiettivi assegnati.*

*3. In corso d'anno, indicativamente entro il mese di luglio, i dirigenti/responsabili di servizio effettuano la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi al fine dell'adozione dell'eventuale aggiornamento del Piano performance.*

*4. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo, i dirigenti/responsabili di servizio effettuano la verifica conclusiva dello stato di attuazione degli obiettivi relativamente all'anno precedente.*

*5. Entro il mese di marzo dell'anno successivo la Giunta recepisce i report e, su proposta del Nucleo di Valutazione, approva il grado di realizzazione degli obiettivi".*

I principi dell'armonizzazione contabile di cui al D.Lgs. 118/2011 prevedono una forte coerenza ed interdipendenza dei diversi documenti di pianificazione: perché la programmazione svolga compiutamente le funzioni politico-amministrativa, economico-finanziaria ed informativa ad essa assegnate, è indispensabile che sia in grado di rappresentare con chiarezza non solo gli effetti contabili delle scelte assunte, ma anche la loro motivazione e la coerenza con il programma politico dell'amministrazione.

Il Principio contabile applicato Allegato n. 4/1 D. Lgs. 118/2011, Par.8, **"Il Documento Unico di Programmazione degli Enti Locali"**, stabilisce:

*"Il DUP è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative...*

*Il DUP costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione..."*

Par.8.1 – La sezione strategica (SeS):

*"La SeS sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato di cui all'art. 46 comma 3 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e individua, in coerenza con il quadro normativo di riferimento, gli indirizzi strategici dell'ente..."*

*...In particolare, la SeS individua...le principali scelte che caratterizzano il programma dell'amministrazione da realizzare nel corso del mandato amministrativo e che possono avere un impatto di medio e lungo periodo, le politiche di mandato che l'ente vuole sviluppare nel*

*raggiungimento delle proprie finalità istituzionali e nel governo delle proprie funzioni fondamentali e gli indirizzi generali di programmazione riferiti al periodo di mandato...".*

Par.8.2 – La sezione operativa (Seo):

*"La Seo individua, per ogni singola missione, i programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella SeS. Per ogni programma, e per tutto il periodo di riferimento del DUP, sono individuati gli obiettivi operativi annuali da raggiungere..."*

**Il Par. 10.1 "Il PEG: finalità e caratteristiche"** prevede:

*"Il piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP)..."*

*...Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione..."*

L'art. 6, cc. 1-4 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella L. 6 agosto 2021, n.113 recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", dispone che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'art. 1, c. 2 del D.L. 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO), di durata triennale e con aggiornamento annuale, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.L. 27 ottobre 2009, n. 150 e della L. 6 novembre 2012, n. 190;

In data 26 maggio 2022, previo parere n. 506 del 2 marzo 2022 della Sezione Consultiva del Consiglio di Stato ed intesa della Conferenza Unificata del 2 febbraio 2022, il Consiglio dei Ministri ha approvato il Decreto del Presidente della Repubblica "Regolamento recante individuazione e abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", finalizzato ad individuare e abrogare gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO. Entro il 31 marzo 2022 era prevista l'emanazione anche di un decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione avente ad oggetto il "Piano tipo".

Con il decreto del Ministero per la pubblica amministrazione del 24 giugno 2022 ed il DPR n. 81 in pari data, pubblicato sulla Gazzetta ufficiale n. 151 del 30 giugno 2022, sono stati varati i due provvedimenti attuativi previsti dall'art. 6 del decreto-legge 80/2021. In particolare:

- il DM 24 giugno 2022, recante Regolamento in materia di Piano integrato di attività e organizzazione, con cui è stato approvato lo schema di PIAO che gli enti devono adottare;
- il DPR n. 81 del 24 giugno 2022, che individua gli adempimenti soppressi e confluiti nel PIAO.
- Nuovo termine di approvazione del PIAO: entro 30 giorni dal termine di approvazione del bilancio stabilito dalla legge ed eventualmente differito con decreto ministeriale. In fase di prima applicazione il termine di approvazione è fissato in 120 giorni dalla data di adozione del bilancio di previsione.

Con il "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", di cui al Decreto del Presidente della Repubblica n. 81 del 30 giugno 2022, entrato in vigore il 15 luglio 2022, vengono "soppressi" i previgenti adempimenti in materia di pianificazione e programmazione e viene disposto che per le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati dal decreto stesso sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO.

Vengono soppressi, in particolare, per tutte le amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, con più di 50 dipendenti, i seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) (art. 1, comma 1):

- a) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- b) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- c) Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, di cui all'art. 2, comma 594, lett. a) della legge 24 dicembre 2007, n. 244;
- d) Piano della performance, di cui all'art. 10, comma 1, lett. a) e comma 1 ter del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- e) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a) della legge 6 novembre 2012, n. 190;
- f) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;
- g) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Il PIAO è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla performance (D.Lgs. 150/2009 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione – PNA e atti di regolazione generali adottati dall'Anac ai sensi della L. n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013) e a tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dal PIAO assorbite, nonché sulla base del Piano tipo di cui al citato Dipartimento del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del PIAO.

### **Il Ciclo delle performance del Comune di Portomaggiore**

Il ciclo della performance 2025 ha avuto inizio con l'approvazione delle seguenti deliberazioni:

- con delibera C.C. n. 31 del 09/09/2024, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2025-2027;
- con delibera C.C. n. 49 del 20/12/2024 (dichiarata immediatamente eseguibile) è stata approvata la Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2025-2027;
- con delibera C.C. n. 50 del 20/12/2024 (dichiarata immediatamente eseguibile) è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027 e relativi allegati;
- con delibera G.C. n. 152 del 23/12/2024, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 - Assegnazione Risorse Finanziarie";
- con la medesima delibera G.C. n. 152 del 23/12/2024 si rimandava a successiva deliberazione l'approvazione e l'assegnazione ai Dirigenti degli obiettivi di gestione, unitamente alle correlate risorse umane e strumentali, per l'attuazione di quanto stabilito nei documenti di programmazione dell'Ente, mediante l'approvazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027;
- con Delibera G.C. n. 13 del 28/01/2025 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) del Comune di Portomaggiore 2025-2027;

Con la predetta deliberazione **G.C. n. 13 del 28/01/2025** di approvazione del PIAO è stato approvato l'**Allegato 11 – OBIETTIVI PERFORMANCE 2025-2027**, che costituisce il Piano della Performance dell'Ente.

Con verbale assunto a prot. Comune di Portomaggiore n. 1737 del 29/01/2026, il Nucleo di Valutazione ha validato i REPORT predisposti e trasmessi dai Dirigenti e dal Segretario Generale, contenenti la proposta del grado di realizzazione degli Obiettivi di Piano Performance 2025-2027, annualità 2025, nonché la rilevazione degli indicatori gestionali, da sottoporre all'approvazione da parte della Giunta Comunale.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 12 del 30/01/2026, dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, ha provveduto ad approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, nel cui Allegato 2 sono stati approvati i report relativi alla verifica del grado di realizzazione degli Obiettivi del Piano Performance 2025-2027, annualità 2025, predisposti dai Dirigenti e dal Segretario Generale, sottoposti all'analisi e alla valutazione del Nucleo di Valutazione, come da menzionata note prot. 1737/2026.

La valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi di Piano Performance anno 2025, contenuta nei report suindicati, finalizzata alla valutazione della performance organizzativa del Comune di Portomaggiore in base alla quale vengono corrisposti gli incentivi al personale dirigente e non dirigente, è di seguito riassunta:

| <b>Settore</b>       | <b>Valutazione grado raggiungimento obiettivi di settore definito da NDV approvato dalla G.C. n. 12 del 30/01/2026</b> |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Staff del Segretario | <b>100 %</b>                                                                                                           |
| Finanze              | <b>97,60 %</b>                                                                                                         |
| Tecnico              | <b>99,23 %</b>                                                                                                         |
| Servizi alle persone | <b>97,93 %</b>                                                                                                         |

La valutazione della performance rappresenta il presupposto per il riconoscimento degli incentivi al personale in base al sistema di valutazione e al contratto decentrato integrativo sottoscritto per il personale non dirigente.

In data 11/12/2025 il presidente della delegazione di parte pubblica e le parti sindacali sono giunti alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo, parte economica, anno 2025 connesso al CCI 2023-2025 per il personale non dirigente del Comune di Portomaggiore, di cui alla pre-intesa raggiunta in data 10/11/2025, previa autorizzazione alla sottoscrizione definitiva della Giunta Comunale avvenuta con deliberazione n. 144 del 25/11/2025.

La sottoscrizione è stata preceduta dall'esame senza rilievi, come da verbale n. 26 del 18/11/2025 prot. Unione n. 50575 del 20/11/2025, effettuato dal Revisore dei Conti sull'ipotesi di cui sopra nonché sulla relazione tecnica finanziaria ed illustrativa (il tutto trasmesso con nota prot. Unione n. 49586 del 14/11/2025).

L'art. 6 "Incentivazione della Performance (art. 80, c. 2, let. a) e b) e art. 81)" del CCI per il personale non dirigente del Comune di Portomaggiore parte economica anno 2025 prevede che le risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale per l'anno 2025, secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance (SMIVAP), come riportato nell'allegato A al CCI, sono pari, in via previsionale, a **€ 70.466,15**, destinati complessivamente alla performance individuale, così suddivisa:

- **3.131,84**= (ottenuta dal 30% della incentivazione media per dipendente moltiplicato per il 15% dei dipendenti in servizio all'01/01/2025 – ossia 4 dipendenti sui 27 pari –  $70.466,15 \cdot 30\% / 27 \cdot 4$ ) al fine del riconoscimento della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022 da riconoscere ai primi 4 dipendenti della graduatoria per l'intero ente predisposta in base alla valutazione della performance individuale. Nel caso di parità di punteggio opererà la seguente preferenza nell'ordine:
  - il punteggio dell'anno precedente
  - il più anziano d'età
- **€ 67.334,31**= (somma restante) ripartita tra i Settori in base al numero dei dipendenti assegnati al Settore stesso e del grado di realizzazione degli obiettivi come previsto dallo SMIVAP, per incentivare la performance individuale in base al punteggio assegnato dal dirigente a ciascun/a dipendente con la scheda di valutazione prevista dallo SMIVAP per il personale non dirigente.

Nell'anno 2025, ai sensi di quanto disposto dall'art. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, del medesimo CCNL, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, è destinata ai trattamenti

economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), dell'art. 80 e, specificatamente, alla performance individuale per almeno il 30%. Tale requisito, alla luce della distribuzione suindicata, risulta rispettato.

Tenuto conto degli emolumenti aventi carattere di stabilità, nonché delle indennità effettivamente erogate, le risorse di cui sopra sono state ridefinite in sede di consuntivo, nei limiti delle risorse complessive del fondo salario accessorio costituito per l'anno 2025.

L'art. 15 del CCI 2023-2025 del Comune di Portomaggiore sottoscritto il 30/11/2023, infatti, testualmente prevede:

- "- Per tutta la durata della vigenza del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le somme destinate all'erogazione delle indennità di cui ai precedenti articoli, non corrisposte o esuberanti rispetto al fabbisogno accertato, vanno ad incrementare la quota destinata alla performance individuale;*
- Analogamente, qualora gli importi effettivamente spettanti per le predette finalità dovessero superare le previsioni iniziali, i maggiori oneri andranno finanziati con le risorse destinate alla performance individuale".*

L'ammontare delle risorse destinate ad incentivare il personale non dirigente viene ripartito tra i Settori in base al numero dei dipendenti ad essi assegnati e alla media ponderata del grado di realizzazione degli obiettivi gestionali di ciascun Settore, come indicato nel vigente sistema per la misurazione e valutazione della performance.

Il budget di ciascun Settore viene distribuito fra i dipendenti dello stesso in base alle valutazioni individuali operate dal dirigente di riferimento mediante le schede di valutazione per il personale inquadrato nelle aree Operatori-Operatori esperti-Istruttori-Funzionari ed EQ di cui all'allegato 5 al vigente sistema per la misurazione e valutazione della performance.

In base alle valutazioni indicate, con determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane ed Affari Generali dell'Unione Valli e Delizie verrà infine disposta la liquidazione ai dipendenti degli incentivi connessi alla performance individuale e la maggiorazione del premio individuale per l'anno 2025.

Per il **personale dirigente e gli incaricati di Elevata Qualificazione (EQ)** l'entità della retribuzione di risultato teoricamente spettante viene definita al momento della pesatura delle posizioni in base alla metodologia vigente presso l'ente.

La percentuale di risultato erogabile ai Dirigenti viene calcolata in base ai punteggi individuali di valutazione assegnati ai dirigenti e alla loro collocazione nelle specifiche fasce contemplate nell'allegato 4 del vigente per sistema per la misurazione e valutazione della performance (manuale operativo), ottenendo così la parte di retribuzione di risultato connessa alla performance individuale ed alla performance gestionale.

Di seguito si riportano le percentuali di retribuzione di risultato da erogare ai Dirigenti sulla base delle valutazioni della performance individuale e gestionale di settore per l'anno 2025:

| Dirigenti       | % retribuzione risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (esclusa la quota della performance strategica) |
|-----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Settore Finanze | 100%                                                                                                                        |
| Settore Tecnico | 100%                                                                                                                        |

Al compenso spettante a titolo di retribuzione di risultato connesso alla performance individuale ed alla performance gestionale viene aggiunta la quota di retribuzione di risultato collegata al raggiungimento degli obiettivi trasversali di particolare rilevanza.

Per l'anno 2025 è stata destinata la quota del 30% della retribuzione di risultato dei Dirigenti al raggiungimento dell'obiettivo trasversale di particolare rilevanza "Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni", coerentemente con quanto contemplato dall' art. 4 bis D.L. n. 13/2023 convertito in L. n. 41/2023. Tale obiettivo ha raggiunto un grado di realizzazione pari al 100%.

Per l'unico incaricato di Elevata Qualificazione del Comune di Portomaggiore la percentuale di retribuzione di risultato da erogare in base alle fasce definite dal sistema (SMIVAP) è pari al 100%.

## 2. SINTESI RISULTATI ORGANIZZATIVI E INDIVIDUALI RAGGIUNTI NEL 2025

Si riportano di seguito le sintesi elaborate in merito ai risultati organizzativi (gestionali e strategici) ed individuali raggiunti dai singoli Settori, al fine di evidenziare brevemente la coerenza valutativa del sistema:

- a) valutazione di coerenza dei contenuti del piano annuale delle performance con il piano triennale e con gli eventi della gestione annuale;*
- b) valutazione di coerenza del contenuto dei report dei Dirigenti che evidenziano il grado di conseguimento degli obiettivi, con il contenuto del piano annuale delle performance;*
- c) valutazione di coerenza del sistema di premialità con il raggiungimento dei singoli obiettivi di performance definiti nel piano annuale delle performance;*
- d) valutazione di coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato dai dirigenti rispetto al personale dipendente.*

### SETTORE FINANZE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 12 del 30/01/2026, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **97,60%**.

Mediamente, i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 15,00 su 20 punti massimi (ossia 75,00%) per la partecipazione alla performance del Settore ed un punteggio medio pari a 66,25 su 80 punti massimi (ossia 82,81%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 81,25/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 10,53 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

### SETTORE SERVIZI ALLE PERSONE

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 12 del 30/01/2026, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **97,93%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 16,92 su 20 punti massimi (ossia 84,60%) per la partecipazione alla performance del Settore ed un punteggio medio pari a 62,31 su 80 punti massimi (ossia 77,89%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 79,23/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 10,13 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

### **STAFF SEGRETARIO GENERALE**

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 12 del 30/01/2026, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **100,00%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 17,50 su 20 punti massimi (ossia 87,50%) per la partecipazione alla performance del Settore ed un punteggio medio pari a 63,50 su 80 punti massimi (ossia 79,38%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 81,00/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni dei due soli dipendenti assegnati al Settore, sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 14,14 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

### **SETTORE TECNICO**

Come evidenziato nei report approvati dalla Giunta con deliberazione G.C. n. 12 del 30/01/2026, in seguito alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione, gli obiettivi gestionali assegnati al Settore sono stati complessivamente raggiunti con ottimi risultati (performance gestionale), registrando infatti un grado di realizzazione medio pari a **99,23%**.

Mediamente i dipendenti, in base alla valutazione, hanno raggiunto un punteggio pari a 17,50 su 20 punti massimi (ossia 87,50%) per la partecipazione alla performance del Settore ed un punteggio medio pari a 59,20 su 80 punti massimi (ossia 74,00%) per le competenze comportamentali. La valutazione della performance individuale media complessiva del personale è pari a 76,70/100.

Le differenziazioni nelle valutazioni sono evidenziate dalla deviazione standard del punteggio di valutazione (performance individuale) che risulta pari a 14,27 punti sui 100 complessivi riconoscibili.

Si ritiene che il ciclo della performance risulti essere stato coerente in tutte le sue fasi (dalla coerenza dei contenuti del piano performance con gli eventi registrati, fino alla coerenza dei risultati della gestione con il sistema di premialità applicato).

### 3. ANALISI DEGLI INDICATORI

Al fine della completezza dell'analisi della performance 2025 si riportano di seguito alcuni indicatori significativi in merito alle valutazioni dei dipendenti non dirigenti:

N. DIPENDENTI BENEFICIARI DELLA MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2025  
AI SENSI DELL'ART. 81 DEL CCNL 2019-2021 E DELL'ART. 24 DEL CCI 2023-2025

| SETTORI | N. dipendenti beneficiari della<br>maggiorazione performance individuale | Importo totale<br>Maggiorazione Premio |
|---------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| 4       | 4                                                                        | € 3.131,84                             |

MEDIA PUNTEGGIO VALUTAZIONE CONNESSA ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025:

| Settore                         | N. dip.   | Media di<br>Partecipazione alla<br>realizzazione della<br>performance della<br>struttura di appartenenza<br>(Max 20 punti) | Media di<br>Competenze<br>comportamentali<br>(Max 80 punti) | Media di<br>Performance individuale<br>(Partecipazione<br>performance struttura +<br>Compet. comportam. -<br>Max 100 punti) |
|---------------------------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| STAFF SEGRETARIO<br>GENERALE    | 2         | 17,50                                                                                                                      | 63,50                                                       | 81,00                                                                                                                       |
| SETTORE FINANZE                 | 4         | 15,00                                                                                                                      | 66,25                                                       | 81,25                                                                                                                       |
| SETTORE TECNICO                 | 10        | 17,50                                                                                                                      | 59,20                                                       | 76,70                                                                                                                       |
| SETTORE SERVIZI<br>ALLE PERSONE | 13        | 16,92                                                                                                                      | 62,31                                                       | 79,23                                                                                                                       |
| <b>Totale complessivo</b>       | <b>29</b> | <b>16,90</b>                                                                                                               | <b>61,86</b>                                                | <b>78,76</b>                                                                                                                |

DEVIAZIONE STANDARD O SCARTO QUADRATICO MEDIO<sup>1</sup> DEI PUNTEGGI DI VALUTAZIONE  
CONNESSI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025:

| Settore                         | N. dip.   | Dev. standard di<br>Partecipazione alla<br>realizzazione della<br>performance della<br>struttura di appartenenza | Dev. standard di<br>Competenze<br>comportamentali | Dev. standard di<br>Performance individuale<br>(Partecipazione<br>performance struttura +<br>Compet. comportam.) |
|---------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| STAFF SEGRETARIO<br>GENERALE    | 2         | 3,54                                                                                                             | 10,85                                             | 14,27                                                                                                            |
| SETTORE FINANZE                 | 4         | 5,77                                                                                                             | 5,25                                              | 10,53                                                                                                            |
| SETTORE TECNICO                 | 10        | 3,54                                                                                                             | 10,85                                             | 14,27                                                                                                            |
| SETTORE SERVIZI<br>ALLE PERSONE | 13        | 5,22                                                                                                             | 6,18                                              | 10,13                                                                                                            |
| <b>Totale complessivo</b>       | <b>29</b> | <b>4,51</b>                                                                                                      | <b>8,17</b>                                       | <b>11,46</b>                                                                                                     |

<sup>1</sup> La **deviazione standard** o **scarto tipo** o **scarto quadratico medio** è un [indice di dispersione](#) delle misure sperimentali, vale a dire è una stima della variabilità di una popolazione di dati o di una [variabile casuale](#). La deviazione standard è uno dei modi per esprimere la dispersione dei dati intorno ad un indice di posizione, quale può essere, ad esempio, il [valore atteso](#) o una stima del suddetto [valore atteso](#).

#### **4. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA RELATIVO ALLA TRASPARENZA E ALLA INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI**

A seguito dell'emanazione della legge 6 novembre 2012, n. 190, *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*, nonché del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, il Comune ha provveduto ad approvare:

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 12/12/2013 il nuovo "Codice di comportamento specificativo ed integrativo del Regolamento recante il codice di comportamento dei dipendenti pubblici a norma dell'art. 54 DLGS n. 165/2001 approvato con DPR 16/04/2013 n. 62", sulla base del Codice generale approvato con DPR 62/2013;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 31/01/2014 il "Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Periodo 2014/2016";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 27/01/2015 il "Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2015/2017";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 3 del 26/01/2016 il "Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2016/2018";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 31/01/2017 il "Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2017/2019";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 30/01/2018 si è provveduto ad aggiornare, al triennio 2018/2020, il P.T.P.C. precedente;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 22/01/2019 il "Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2019/2021";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 28/01/2020 il "Piano di prevenzione della Corruzione e dell'Illegalità nel Comune di Portomaggiore (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2020/2022";
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 16/02/2021 il "Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza del Comune di Portomaggiore" (Legge 6 novembre 2012, n. 190) Aggiornamento triennio 2021-2023";
- con deliberazione G.C. n. 13 del 15/02/2022 il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per gli anni 2022-2024, assorbito nel Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, nell'apposita Sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" di cui alla delibera di Giunta Comunale n. 113 del 27/10/2022;
- con deliberazione G.C. n. 44 del 20/04/2023 il Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO, comprensivo della Sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" per gli anni 2023-2025 e:
  - delle Misure specifiche Anticorruzione per Settore con riferimento al triennio 2023-2025 (Allegato 3A);
  - degli Obblighi di Trasparenza per Settore (Allegato 3B);
  - del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Unione e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Allegato 3C);
  - del Report delle Misure anticorruzione anno 2022 (Allegato 7);

- con deliberazione G.C. n. 15 del 13/02/2024 il Piano integrato di attività e organizzazione
  - PIAO 2025-2027, comprensivo della Sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e:
    - delle Misure specifiche Anticorruzione per Settore con riferimento al triennio 2024-2026 (Allegato 3A);
    - degli Obblighi di Trasparenza per Settore (Allegato 3B);
    - del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Unione e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Allegato 3C);
    - del Report delle Misure anticorruzione anno 2023 (Allegato 6);
- con **deliberazione G.C. n. 13 del 29/01/2025 il Piano integrato di attività e organizzazione – PIAO 2025-2027**, comprensivo della Sotto sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" e:
  - delle Misure specifiche Anticorruzione per Settore con riferimento al triennio 2025-2027 (Allegato 3);
  - degli Obblighi di Trasparenza per Settore (Allegato 5);
  - del nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Unione e dei Comuni di Argenta, Ostellato e Portomaggiore (Allegato 6);
  - del Report delle Misure anticorruzione anno 2024 (Allegato 1);

Il Segretario generale/Responsabile Anticorruzione ha compilato la Relazione annuale anticorruzione ai sensi dell'art. 1, comma 14, della L. n. 190 del 2012, per l'anno 2025, utilizzando la Scheda formato standard messa a disposizione dall'ANAC.

La suddetta relazione è stata pubblicata nell'apposita sezione del sito istituzionale denominata Amministrazione Trasparente accessibile dal seguente link:

<https://www.comune.portomaggiore.fe.it/trasparenza-pagina/relazione-del-responsabile-della-prevenzione-della-corrruzione-e-della-trasparenza>

L'accesso diretto a suddetta relazione per la immediata consultazione può avvenire utilizzando il link sotto riportato:

<https://www.comune.portomaggiore.fe.it/files/allegati/Scheda%20relazione%20RPCT%202025%20PORTOMAGGIORE-%20Com.Pres.10.12.2025.xlsx>

e trasmessa per conoscenza al Nucleo di Valutazione, al Revisore dei conti e alla Giunta con nota protocollo 428.12-01-2026.

Inoltre, in forza del *"Regolamento per la disciplina della metodologia e dell'organizzazione dei controlli interni al Comune di Portomaggiore, in ottemperanza al decreto legge 10 ottobre 2012 n. 174"* approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 67 del 20/12/2012 e del *"Nuovo Regolamento per la disciplina della metodologia e dell'organizzazione del controllo interni al Comune di Portomaggiore"*, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 16 del 22.04.2024", il Segretario effettua i controlli successivi di regolarità amministrativi sugli atti del Comune, comunicando, a cadenza semestrale, il relativo esito ai Capigruppo consiliari, alla Giunta, ai Dirigenti, al Revisore dei conti ed all'Organismo Interno di Valutazione. Gli esiti dei controlli sono stati inviati con note:

- prot. 14221.18-07-2025 relativamente al primo semestre 2025, approvato con delibera di Giunta comunale n.101 del 22/07/2025;
- prot. 512 del 13/01/2025 relativamente al secondo semestre 2025, approvato con delibera di Giunta comunale n.169 del 30/12/2025.

I Referti del controllo interno risultano pubblicati nella Sottosezione della Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet istituzionale del Comune, sotto la voce "Altri contenuti", "Dati ulteriori", "Controlli interni", ai seguenti link:

- primo semestre 2025  
[https://www.comune.portomaggiore.fe.it/files/allegati/Del\\_GC\\_101\\_del\\_22-07-2025\\_appr\\_Referto\\_control\\_I\\_sem\\_2025\\_intera.pdf](https://www.comune.portomaggiore.fe.it/files/allegati/Del_GC_101_del_22-07-2025_appr_Referto_control_I_sem_2025_intera.pdf)
- secondo semestre 2025  
[https://www.comune.portomaggiore.fe.it/files/allegati/Del\\_GC\\_169\\_30\\_12\\_2025\\_Appr\\_referto\\_II\\_sem\\_completa.pdf](https://www.comune.portomaggiore.fe.it/files/allegati/Del_GC_169_30_12_2025_Appr_referto_II_sem_completa.pdf)

Segretario Generale  
D.ssa Rita Crivellari  
f.to digitalmente

Dirigente del Settore Risorse Umane  
dell'Unione dei Comuni Valli e Delizie  
D.ssa Elena Bertarelli  
f.to digitalmente

---

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del DPR 445/2000 e dell'art. 20 del D.Lgs 82/2005 e successive modifiche ed integrazioni.