



COMUNE DI PIEVE SAN GIACOMO

Provincia di Cremona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Copia

N° 38 del 10-06-2026

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025: APPROVAZIONE

L'anno duemilaventisei, addì dieci del mese di giugno alle ore 14:15, nella sala municipale, previo esperimento delle formalità prescritte dalla Legge e dallo Statuto, si è riunito sotto la presidenza del Sindaco Maurizio Morandi la Giunta Comunale. Partecipa all'adunanza ed è incaricato della redazione del presente verbale Il Segretario Comunale Dott. Fabio Malvassori.

Intervengono i Signori:

| <u>Cognome e Nome</u> | <u>Qualifica</u> | <u>Firma Presenze</u> |
|------------------------|-------------------|-----------------------|
| Morandi Maurizio | Sindaco | Presente |
| Ruffini Pietro Edoardo | Vice Sindaco | Assente |
| Basile Sara | Assessore esterno | Presente |
| Presenti 2 Assenti 1 | | |

Il Presidente, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025: APPROVAZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- all'art. 3, commi 1 e 2, d.lgs. n. 150/2009 è disposto che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche
- all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo è disposto che le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale ed a tale fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- all'art. 10, comma 1, del citato decreto legislativo è altresì disposto che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le Amministrazioni Pubbliche redigono annualmente: a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori; b) un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;
- all'art. 18, comma 1, del suddetto decreto legislativo è inoltre disposto che le Amministrazioni Pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- all'art. 18, comma 11, D.L. n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) è disposto che: "nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione: a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali; b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi";

RILEVATO CHE:

- in attuazione di quanto previsto al predetto art. 7, d.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con i principi generali recepiti dall'Ente con la deliberazione sopra citata (Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale), la misurazione e la valutazione della

performance e la conseguente erogazione, alle posizioni organizzative e dipendenti aventi diritto, dei compensi incentivanti collegati a tale performance è effettuata sulla base della metodologia approvata con la medesima deliberazione;

- il sistema di misurazione e valutazione delle performance, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare, tra l'altro, le prestazioni dei dirigenti/posizioni organizzative/dipendenti in termini di:
 - a) raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurarne il rendimento nel contesto collettivo di cui gli stessi fanno parte per quanto attiene i dirigenti/posizioni organizzative;
 - b) valutazione dei comportamenti nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali sono coinvolti ed alle competenze espresse per quanto attiene i dipendenti;

RICORDATO che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) del sopra citato decreto e dall'art. 34, comma 1, del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la Relazione alla Performance è validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di C.C. n. 26 del 27.12.2024, con la quale è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025/2027, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000;
- la deliberazione di C.C. n. 27 del 27.12.2024, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2025/2027, ai sensi dell'art. 11, del D. Lgs. n. 118/2011;
- la deliberazione di G.C. n. 4 del 30.01.2024, con la quale è stato approvato il Piano triennale di prevenzione per la corruzione per la trasparenza 2024-2026, quale sottosezione del PIAO 2024 al punto 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza", confermato per l'anno 2025 con atto di GC n. 84 dell'11.12.2024;
- la deliberazione di G.C. n. 2 del 22.01.2025, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2025/2027 - parte economica, assegnando a ciascun Responsabile le risorse e le dotazioni necessarie al fine di assicurare l'ordinario funzionamento dell'Ente;
- la deliberazione di G.C. n. 15 del 12.02.2025, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) 2025-2027;
- con deliberazione di G.C. n. 49 del 20.06.2023, è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- che con deliberazione di G.C. n. 50 del 20.06.2023, è stato approvato il Sistema di valutazione della Performance e metodologia di pesatura e graduazione delle posizioni oggetto di incarichi di elevata qualificazione (EQ);
- con deliberazione di GC n. 12 del 20.02.2024 si è provveduto all'aggiornamento del Sistema di valutazione della Performance;

DATO ATTO che la relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Tale documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018), è adottato dalle amministrazioni e validato dal Nucleo di Valutazione ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il Piano della performance dell'anno precedente. In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e di ogni altra forma di incentivo o premio;

PRESO ATTO CHE:

- il Segretario Comunale provvederà alla valutazione dei Funzionari titolari di incarichi di Elevata Qualificazione per l'annualità 2025;
- i Funzionari titolari di incarichi di Elevata Qualificazione procederanno, secondo lo schema previsto dal citato sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente, alla valutazione della performance dei dipendenti per l'annualità 2025;

VISTA la Relazione sulla Performance anno 2025 predisposta dall'Ufficio Personale, ai sensi delle sopracitate disposizioni di legge e dell'art. 34 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

PRESO E DATO ATTO che il Nucleo di Valutazione, con nota del 5 giugno 2026 ha validato la predisposta Relazione sulla performance, in conformità all'art. 14, comma 4, lettera c), del D.lgs n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, nonché ai sensi dell'art. 34, comma 1, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RILEVATO che la relazione rendiconta in modo adeguato l'attività svolta nel corso dell'anno 2025 attestando la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato;

RITENUTO, pertanto, di approvare la Relazione sulla Performance anno 2025 nel testo che si allega sub A) al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

TUTTO CIO' premesso, visto e considerato;

VISTI:

- La Legge 241/1990;
- Il D. Lgs. n. 267/2000;
- Il D. Lgs. n. 165/2001;
- Il D. Lgs. n. 150/2009;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

ALL'UNANIMITA' dei voti favorevoli, espressi nelle forme di legge:

DELIBERA

1. DI DARE ATTO che le premesse, alle quali si fa qui il più ampio e completo rinvio recettizio, formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. DI APPROVARE, per i motivi di cui in premessa, la Relazione sulla Performance anno 2025, predisposta dall'ufficio Personale, allegato sub A) al presente atto, per formarne parte integrante e sostanziale, così come validata dal Nucleo di Valutazione;
3. DI DISPORRE la pubblicazione della suddetta Relazione sul sito del Comune di Pieve San Giacomo, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza nel provvedere
All'unanimità dei voti favorevoli

DICHIARA

Il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D. Lgs. n.267/2000.

DELIBERAZIONE DI G.C. N. 38 DEL 10-06-2026

Oggetto : **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025: APPROVAZIONE**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. - D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, in quanto la proposta che precede è conforme alle norme legislative e tecniche che regolamentano la materia.

Pieve San Giacomo, li 05-06-2026

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Fabio Malvassori

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to Maurizio Morandi

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Fabio Malvassori

Io sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio;
Visto lo statuto comunale,

ATTESTA

che la presente deliberazione

() è pubblicata in data odierna, per 15 giorni consecutivi, sul sito web istituzionale del Comune (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69).

() ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267 è comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari

Pieve San Giacomo, 11-06-2026

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Fabio Malvassori

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito web istituzionale del Comune per quindici giorni consecutivi dal .11-06-2026..... ed è divenuta esecutiva, dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, del T.U. n. 267/2000).

Pieve San Giacomo, 22-06-2026

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Fabio Malvassori
