

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1 lett b) del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii. è il documento conclusivo del ciclo della performance, mediante il quale l'Amministrazione monitora, misura e, infine, illustra i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse.

Il documento ha come obiettivo principale quello di "mettere a sistema" i numerosi documenti di programmazione e rendicontazione dell'attività dell'Ente e, pertanto, di condensare in un documento unitario gli esiti dell'applicazione dei diversi strumenti di misurazione della performance e di valutazione della gestione di cui l'Ente si è dotato.

La relazione comprende l'illustrazione dei principali dati relativi al contesto esterno di riferimento, all'organizzazione dell'Ente, ai risultati raggiunti in termini di obiettivi operativi e gestionali; sono stati inoltre illustrati sinteticamente i dati relativi al contesto interno.

Si evidenzia infine che le rilevazioni contenute nella presente relazione e nei documenti presupposti costituiscono, al tempo stesso, condizione e base di riferimento per l'erogazione degli incentivi al personale dipendente ed ai titolari di posizione organizzativa (trattasi di Ente senza Dirigenza).

Il Nucleo di valutazione in composizione monocratica nella persona del Dott. Paolo Braccini, ai sensi dell'articolo 14 comma 4, lettera c) del D.Lgs. n. 150/2009 valida la presente relazione sulla performance attestando che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente.

Inoltre promuove e certifica il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti dell'Ente.

In una lettura orientata al raggiungimento del valore pubblico espresso attraverso le politiche dell'Amministrazione comunale, si intendono mostrare di seguito i risultati della performance 2025 sugli obiettivi, attraverso una sintetica elencazione degli stessi

Gli strumenti di programmazione e rilevazione dei risultati, il ciclo di gestione della performance nel Comune di Misano Adriatico per l'anno 2025 sono definiti dai seguenti documenti di pianificazione e programmazione:

- Linee programmatiche di mandato;
- Documento unico di programmazione;
- Bilancio di previsione;
- Piano esecutivo di gestione;
- Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao);

La performance, intesa quale contributo al raggiungimento del risultato che la singola unità organizzativa e tutto l'Ente apportano alla realizzazione degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni della collettività, ha un percorso circolare che parte dalla programmazione degli obiettivi, che il decreto Brunetta (D.lgs 150/2009) chiamava Piano della Performance, oggi inglobato nella sottosezione Performance del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.), fino alla Relazione sulla Performance che evidenzia i risultati ottenuti.

Il sistema di direzione per obiettivi adottato dall'Ente fino a tutto il 2025, è stato improntato su sollecitazione del Nucleo di valutazione a definire obiettivi misurabili, sfidanti, di numero limitato e corrispondenti ad un effettivo accrescimento di efficienza e qualità nell'azione dell'ente.

In corso d'anno gli organi di indirizzo politico monitorano e controllano l'attuazione di quanto programmato, propongono eventuali interventi correttivi e in caso di necessità ridefiniscono ed integrano gli obiettivi. Anche il Nucleo di valutazione monitora periodicamente il funzionamento complessivo del sistema. La rendicontazione degli obiettivi viene effettuata dai responsabili attraverso specifiche relazioni illustrative, indicazione delle fasi e dei tempi effettivi rispetto a quelli previsti, valorizzazione degli indicatori individuali in fase di programmazione.

Il sistema di misurazione dell'ente è stato adottato con delibera di giunta comunale n. 259 del 30/12/2010 avente ad oggetto *“Approvazione nuovo sistema di valutazione della performance individuale dei responsabili di settore”* e con delibera n. 260 del 30/12/2010 avente ad oggetto il *“Approvazione nuovo sistema di valutazione della performance individuale del personale dipendente”*;

Va evidenziato che a seguito dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali 21/5/2018, del CCNL 16/11/2022 e del CCNL 23/02/2026, l'Amministrazione ha provveduto ad adeguare la propria regolamentazione interna: con deliberazione di Giunta Comunale n. 74 del 18/07/2025, successivamente integrata e modificata con deliberazione n. 50 del 29/05/2026, è stato approvato il regolamento recante la metodologia per la graduazione delle aree di Elevata Qualificazione, i criteri per il conferimento e la revoca dei relativi incarichi e la metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di EQ.

La disciplina di riferimento per la corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato è quella definita nei predetti CCNL e, quanto ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato, dal CCDI parte normativa sottoscritto il 1° dicembre 2023.

Di seguito si dà conto del contesto esterno e interno, della rendicontazione degli obiettivi operativi e gestionali raggiunti nell'anno 2025 e degli esiti della valutazione della performance individuale dei titolari di Elevata Qualificazione.

1) CONTESTO ESTERNO

Si rinvia al punto 2 della nota di aggiornamento al DUP 2025-2027 (pagine 6-17)

2) IL CONTESTO INTERNO:

Le risorse umane: Con riferimento alle risorse umane, al 31 dicembre 2025 le unità di personale in servizio ammontano a 106 (escluso il Segretario Comunale)

Rendicontazione Obiettivi operativi e gestionali:

Il ciclo di gestione della performance nel corso del 2025 si è articolato nelle seguenti fasi, come previsto dalla legislazione vigente i cui atti fondamentali vengono di seguito richiamati:

- deliberazione consiliare n. 63 del 19/12/2024 di approvazione del bilancio di previsione finanziario 2025-2027;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 20/12/2024 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025-2027;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 del 30/09/2024 di approvazione del Documento unico di programmazione (DUP) per il periodo 2025 – 2027 ex art. 170 del TUEL;
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 62 del 19/12/2024 che ha approvato l'aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2025- 2027;

- deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 28/03/2025 con la quale è stato approvato il PIAO 2025/2027 – sotto sezione performance- Piano degli obiettivi 2025-2027
- deliberazione della Giunta Comunale n.114 del 10/10/2025 con la quale è stata effettuata la verifica intermedia e apportato modifiche e /o integrazioni al piano degli obiettivi 2025
- deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 23/04/2026 di approvazione del Rendiconto della gestione anno 2025

In base all'articolazione della macrostruttura, come delineata nel 2025 con atto G.C n. 75 del 18/07/2025 i responsabili di Settore con incarico di elevata qualificazione sono stato i seguenti dipendenti comunali a tempo indeterminato:

SETTORI	RESPONSABILI
SETTORE AFFARI GENERALI PATRIMONIO E GESTIONI	RUSSOMANNO PAOLO
SETTORE FINANZIARIO E RISORSE UMANE	DIONIGI FABBRI DEBORA
SETTORE TECNICO AMBIENTALE	GERINI ALBERTO
SETTORE URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA	SIMONCELLI RITA fino al 31/07/2025 ALAGIA ANTONELLA dal 01/08/2025
SETTORE PUBBLICA ISTRUZIONE	GENNARI ROBERTA
SETTORE POLIZIA LOCALE	AMANZIO STEFANO “ad interim”
SETTORE ATTIVITA' ECONOMICHE TURISMO SPORT CULTURA CITTADINANZA ATTIVA	AMANZIO STEFANO
SETTORE UFFICIO DI PIANO	ALAGIA ANTONELLA fino al 31/07/2025. Dal 01/08/2025 il Settore è confluito nel Settore Urbanistica Edilizia Privata
SETTORE SERVIZI AL CITTADINO	SCARPETTI GABRIELE

Verificato che il Nucleo di valutazione in composizione monocratica, nella persona del Dott. Braccini Paolo, ha formalizzato nel mese di giugno 2026 la valutazione dei singoli dipendenti titolari di elevata qualificazione come sopra individuati.

Gli obiettivi del PDO 2025 sono stati assegnati ai responsabili di Settore con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 28/03/2025, come integrati con deliberazione n.114 del 10/10/2025 obiettivi sinteticamente rendicontati:

OBIETTIVI DI SETTORE:

- AFFARI GENERALI PATRIMONIO E GESTIONI

Obiettivo 1: Integrazione dell'archivio delle schede anagrafiche dematerializzate nel gestionale in uso

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: Attivazione del canale di segnalazione interno (whistleblowing) attraverso apposito applicativo in cloud

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: Aggiornamento del Regolamento in materia di alienazioni e valorizzazioni immobiliari

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo intersettoriale: Svolgimento di attività di formazione del personale dipendente in linea con la "Direttiva Zangrillo" del 16 gennaio 2025
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

- FINANZIARIO E RISORSE UMANE

Obiettivo 1: Realizzazione percorso di formazione Accrual
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: approvazione e monitoraggio dei flussi di cassa 2025
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: gestire equità tributaria, sostenibilità sociale e recupero evasione
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 4: recupero evasione su liste inesigibili Sorit
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 5: bonifica banca dati IDS ed emissioni accertamenti 2022 2023 2024
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 6: digitalizzazione ruoli INPS dal 1990 al 1996 e liberazione spazio archivio
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 7: aggiornamento codice di comportamento
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Progetto speciale: recupero evasione tassa sui rifiuti TARI
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Progetto speciale: recupero evasione IMU
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivi intersettoriali:

Obiettivo Svolgimento di attività di formazione del personale dipendente in linea con la "Direttiva Zangrillo" del 16 gennaio 2025
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

- SETTORE TECNICO AMBIENTALE

Obiettivo 1: Percorso ciclabile Villaggio Argentina fino al mare lungo la Via Grotta
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: Intervento strutturale di riqualificazione dell'asse commerciale di via Repubblica
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: Reperimento risorse per realizzazione Metromare fino al parco Le Navi Cattolica
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 4: Realizzazione di un housing temporaneo per le persone senza fissa dimora
Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivi intersettoriali:

Obiettivo 5 (STA e UDP): Preservare le aree a mare della ferrovia-Mettere in sicurezza la palazzina che si affaccia sulla spiaggia

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 6: Svolgimento di attività di formazione del personale dipendente in linea con la "Direttiva Zangrillo" del 16 gennaio 2025

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

- SETTORE URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA

Obiettivo 1 URB: Implementazione dati pregressi e aggiornamento costante gestionale SuapNet – aggiornamento procedure interne a seguito delle modifiche al TU edilizia apportate dalla L. 105/2025 .

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 1 UDP: Realizzazione corsi di sensibilizzazione/formazione sui temi della transizione energetica e dell'energia condivisa.

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivi intersettoriali:

Obiettivo n. 02/UDP- URB: Aggiornamento e revisione del Regolamento per le sanzioni relative all'accertamento di compatibilità paesaggistica

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo n. 02/UDP-STA: Intervento di rigenerazione urbana Parco mare nord

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo n. 03: Svolgimento di attività di formazione del personale dipendente in linea con la "Direttiva Zangrillo" del 16 gennaio 2025

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

- PUBBLICA ISTRUZIONE

Obiettivo 1: digitalizzazione delle cedole librerie

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: aggiornamento modalità di accoglienza e ambientamento dei bambini

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivi intersettoriali:

Obiettivo 3: Svolgimento di attività di formazione del personale dipendente in linea con la "Direttiva Zangrillo" del 16 gennaio 2025

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Progetto Speciale: la Biblioteca dei materiali

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

- POLIZIA LOCALE

Obiettivo 1: Implementazione di un sistema di controllo degli accessi alle zone a traffico limitato

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivi intersettoriali:

Obiettivo 2: Svolgimento di attività di formazione del personale dipendente in linea con la "Direttiva Zangrillo" del 16 gennaio 2025

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Progetto speciale: Città sicura – Anno 2025

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

- ATTIVITÀ ECONOMICHE TURISMO SPORT CULTURA E CITTADINANZA ATTIVA

Obiettivo 1: Agevolare l'apertura di attività commerciali sul territorio

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: Digitalizzazione notifiche verbali CdS

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: Destagionalizzazione turistica

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 4: Promuovere nuovi spazi e servizi

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivi intersettoriali:

Obiettivo 5: Svolgimento di attività di formazione del personale dipendente in linea con la "Direttiva Zangrillo" del 16 gennaio 2025

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

- SERVIZI AL CITTADINO

Obiettivo 1: Creazione tavolo di confronto e lavoro con il centro giovani al fine di costruire progetti in rete che abbiano come obiettivo il coinvolgimento dei preadolescenti affinché possano sperimentarsi in uno spazio di aggregazione valorizzando le loro idee e motivandoli a partecipare attivamente alla vita di comunità

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 2: Adesione all'Archivio nazionale informatizzato dei registri dello stato civile (ANSC)

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivo 3: Obiettivi individuati dal dirigente del settore servizi territoriali del distretto socio sanitario di Riccione a cui è assegnato funzionalmente il personale

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Obiettivi intersettoriali:

Obiettivo: Svolgimento di attività di formazione del personale dipendente in linea con la "Direttiva Zangrillo" del 16 gennaio 2025

Grado di realizzazione: Obiettivo raggiunto

Relativamente alla valutazione dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione dell'anno 2025 va segnalato che il Nucleo di valutazione dovrà certificare la correttezza metodologica dell'utilizzo dei processi di misurazione e valutazione, nel rispetto delle previsioni di legge e dei contratti nazionali

ed integrativi". Pertanto, a conclusione del processo, il Nucleo di valutazione rilascerà apposita attestazione/validazione al fine di corrispondere la retribuzione di risultato.

La valutazione positiva della performance individuale, ai sensi degli artt. 17 e 18 del CCNL 16/11/2022, costituisce titolo per la corresponsione della retribuzione di risultato, secondo i criteri definiti nel CCDI parte normativa sottoscritto il 1° dicembre 2023 , il cui art. 23 così dispone:"

ART. 23 – CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEL PERSONALE INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

- 1 *Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 17, comma 4, del CCNL 16/11/2022, alla retribuzione di risultato viene riconosciuta una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti a livello di ente.*
- 2 *Vengono definiti i seguenti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ:*

- a. *innanzitutto viene suddiviso il fondo complessivo destinato alla retribuzione di risultato tra i titolari di incarico di Elevata Qualificazione in proporzione alla retribuzione di posizione effettivamente erogata ad ogni EQ sul totale della retribuzione di posizione erogata complessivamente a livello di ente.*

Premio massimo Conseguibile per ogni EQ = (Fondo complessivo per l'ind. risultato / Totale ind. posizione erogata) x Ind. Pos. erogata_

- b. *Ad ogni incaricato di Elevata Qualificazione, in base alla valutazione della performance individuale conseguita, viene attribuito un premio determinato in una percentuale della retribuzione di risultato massima attribuibile di cui alla lettera a) come di seguito indicato:*

<i>Valutazione conseguita</i>	<i>% di indennità di risultato riconosciuta calcolata sul premio teorico massimo conseguibile</i>
<i>Da 8 a 10</i>	<i>100%</i>
<i>Da 7 a 7,9</i>	<i>80%</i>
<i>Da 6 a 6,9</i>	<i>70%</i>
<i>Sotto 6</i>	<i>0%</i>

- 3 *Gli eventuali risparmi del fondo per la retribuzione accessoria (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) dei titolari di EQ possono essere liquidati, previa deliberazione della Giunta Comunale, in ragione proporzionale alla retribuzione di posizione attribuita singolarmente a ciascun incaricato con esclusione per le E.Q. che hanno conseguito una valutazione negativa.*
- 4 *In caso di vacanza, assenza e/o impedimento di un titolare di incarico di EQ, la responsabilità può essere attribuita ad interim ad altro dipendente già titolare di incarico di EQ in servizio nell'Ente, previa verifica dei requisiti necessari per la copertura del ruolo.*

Gli incarichi ad interim sono retribuiti attraverso la valorizzazione della retribuzione di risultato in base al sistema di misurazione e valutazione della performance, attribuendo un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim.

- 5 *L'ulteriore importo, nell'ambito della retribuzione di risultato, da corrispondere all'assegnatario di incarico ad interim viene determinato applicando la tabella sotto riportata*

<i>PUNTEGGIO PESATURA AREA DI EQ OGGETTO DI INCARICO "AD INTERIM"</i>	<i>% DEL VALORE ECONOMICO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE PREVISTA PER EQ OGGETTO DI INCARICO AD INTERIM</i>
<i>Da 60 a 65</i>	<i>15%</i>
<i>Da 66 a 70</i>	<i>16%</i>
<i>Da 71 a 75</i>	<i>17%</i>
<i>Da 76 a 80</i>	<i>18%</i>
<i>Da 81 a 85</i>	<i>19%</i>
<i>Da 86 a 90</i>	<i>20%</i>
<i>Da 91 a 95</i>	<i>21%</i>
<i>Da 96 a 98</i>	<i>22%</i>
<i>Da 99 a 100</i>	<i>25%</i>

L'importo di maggiorazione della retribuzione di risultato, come sopra determinato, sarà riproporzionato in base alla durata dell'incarico ad interim e l'erogazione verrà disposta sulla base delle vigenti disposizioni in materia di misurazione e valutazione della performance.

Misano Adriatico, 23/06/2026

Il Vice Segretario Comunale
Dott.ssa Stefania Villa