



COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO
Città Metropolitana di Milano

Relazione sulla Performance ai sensi del D.Lgs. 150/2009 Anno 2025

Approvata con deliberazione di G.C. n. ___ del _____



PREMESSA

In ottemperanza a quanto disposto dall'art. 3 comma 4 del D. Lgs 150/2009 le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi pubblici.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b del D.Lgs 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri portatori di interesse (stakeholder), interni ed esterni, la rendicontazione sulla generale gestione del ciclo della performance, nonché sugli adempimenti in materia di trasparenza ed anticorruzione.

La Relazione sulla Performance si sostanzia in un documento di sintesi dei risultati organizzativi ottenuti dall'Ente relativamente all'andamento della programmazione, al raggiungimento degli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione, al monitoraggio periodico e valutazione rispetto ai risultati attesi.

La stesura della presente Relazione è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna ed è conforme alle indicazioni contenute nella Delibera Civit n° 5/2012: *"linee guida relative alla redazione e adozione della Relazione sulla performance"*.

La presente Relazione è validata dall'Organo di Valutazione, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali così come stabilito dall'art. 14 comma 4 lett. c del D. Lgs 150/2009.

Il Piano delle Performance è stato inserito nel Piao 2025/2027, approvato con deliberazione di G.C. n. 5 del 30/01/2025.

Il predetto Piano delle Performance è stato validato dal Nucleo di Valutazione con verbale del 17/12/2024 (protocollo n.9651 del 17/12/2024).

Il Nucleo di Valutazione con mail del 02/09/2025 ha richiesto il monitoraggio intermedio dello stato di attuazione degli obiettivi di performance assegnati con il Piano Performance 2025 e a seguito delle relazioni predisposte dai Responsabili di Area ha redatto il verbale di validazione del monitoraggio intermedio in data 18/09/2025.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano suddetto, delle risultanze conseguite al 31/12/2025, come relazionate da ogni Responsabile di Area e sottoposte alla verifica da parte del Nucleo di Valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

A tal fine il Nucleo di valutazione ha redatto il verbale del 06/02/2026 (prot. n. 970 del 06/02/2026) con cui si è proceduto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2025, e all'effettuazione della proposta di valutazione dei Responsabili di Area titolari di Posizioni Organizzative anno 2025.

La presente Relazione sulla Performance 2025, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, deve essere approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Vermezzo con Zelo.



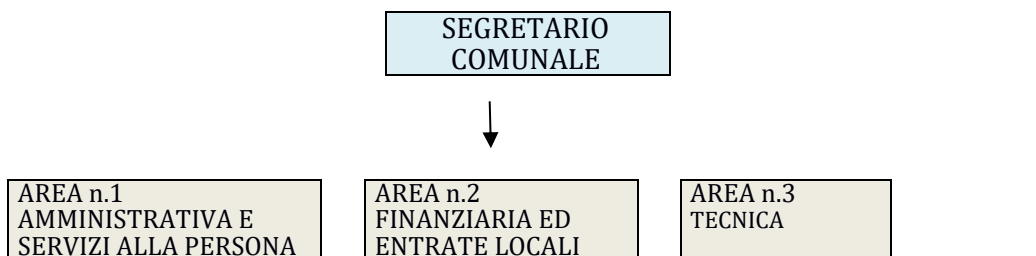
ANALISI DEL CONTESTO

Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente al 31/12/2025, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 6069.

Organigramma dell'Ente:

La struttura organizzativa dell'Ente, definita dalla delibera G.C. n.4 del 16/01/2020, è articolata in n.3 Aree di seguito rappresentate:



* AREA POLIZIA LOCALE:

L'Area Polizia Locale è gestita dall'Unione dei Comuni "I Fontanili" e il personale trasferito alla stessa Unione.

Al numero delle Aree corrisponde un eguale numero di Responsabili incaricati di EQ.

Con delibera G.C. n.70 del 07/11/2024 è stato approvato il nuovo Funzionigramma del Comune di Vermezzo con Zelo.

VERIFICHE PROPEDEUTICHE ALL'AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Con riferimento alla valutazione delle EQ, viene dato atto che le stesse hanno provveduto ai seguenti obblighi normativi:

Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte
Emanazione del provvedimento amministrativo	<i>La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente</i>	Legge 241/1990, art. 2, comma 9
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli	<i>Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente nei confronti del quale sia stata accertata, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpevole violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri</i>	D.Lgs. n. 165/2001, art. 21, comma 1-bis

**COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO**

Città Metropolitana di Milano

standard quantitativi e qualitativi fissati dalla amministrazione	<i>uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di 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, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato dei garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.</i>	
Regolarità sull'utilizzo di contratti di collaborazione	<i>E' fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.</i>	D.Lgs. n. 165/2001, art. 7, comma 5-bis
Regolarità sull'utilizzo del lavoro flessibile	<i>In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.</i> <i>I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.</i>	D.Lgs. n. 165/2001, art. 36, comma 5 e 5-quater
Costituzione Comitato Unico di garanzia	<i>La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.</i>	D.Lgs. n. 165/2001, art. 57, comma 5
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale (D.L. n.82/2005)	<i>A decorrere dal 1° gennaio 2013, salvo i casi in cui è prevista dalla normativa vigente una diversa modalità di comunicazione o di pubblicazione in via telematica, le amministrazioni pubbliche e i gestori o esercenti di pubblici servizi comunicano con il cittadino esclusivamente tramite il domicilio digitale dallo stesso dichiarato, anche ai sensi dell'articolo 21-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, senza oneri di spedizione a suo carico. Ogni altra forma di comunicazione non può produrre effetti pregiudizievoli per il destinatario. L'utilizzo di differenti modalità di comunicazione rientra tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale ai sensi dell'articolo 11, comma 9, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</i>	D.Lgs. n. 82/2005, art. 3-bis, comma 4
Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale	<i>I dirigenti rispondono dell'osservanza ed attuazione delle disposizioni di cui al presente Codice ai sensi e nei limiti degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferme restando le eventuali responsabilità penali, civili e contabili previste dalle norme vigenti. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.</i>	D.Lgs. n. 82/2005, art. 12, comma 1-ter

**COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO**

Città Metropolitana di Milano

Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amministrazione digitale	<i>Le attività volte a garantire l'accesso telematico e il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni rientrano tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale.</i>	D.Lgs. n. 82/2005, art.52
Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti	<i>La mancata emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale</i>	Legge n. 69/2009, articolo 7, comma 9
Obblighi di trasparenza	<i>L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.</i>	D.Lgs. n. 33/2013, art. 46, comma 1
Comunicazioni in materia di tempi di pagamento	<i>Il mancato rispetto degli obblighi di cui ai commi 4 e 5 è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o misure analogamente applicabili. Il competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile verifica la corretta attuazione delle predette procedure.</i>	D.L. n. 35/2013, Art. 7-bis, comma 8



COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

Città Metropolitana di Milano

Con riferimento all'avvio del processo di valutazione nel suo complesso, viene dato atto che l'ente ha provveduto agli adempimenti di cui all'allegato A) della presente Relazione.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE

Secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Vermezzo con Zelo, approvato con deliberazione di G.C. n. 81 del 20/11/2025, la valutazione della Performance individuale riguarda:

- il raggiungimento di obiettivi di unità organizzativa (performance organizzativa) e/o di specifici obiettivi individuali assegnati direttamente al dipendente;
- i comportamenti organizzativi ovvero le competenze gestionali dimostrate, con riferimento alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura.

Ai sensi dell'art. 8-9 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione del personale Titolare di Posizione Organizzativa prende in esame i seguenti fattori:

- il raggiungimento di obiettivi di struttura assegnati in sede di approvazione del Piano della Performance (Performance Organizzativa): peso 60%;
- il raggiungimento di specifici obiettivi eventualmente assegnati in maniera puntuale al singolo Responsabile di Area: 10%
- la qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, valutata in base ai comportamenti organizzativi, ovvero alle competenze tecniche e manageriali, dimostrati nel periodo considerato: peso 30%.

Qualora non venissero assegnati specifici obiettivi individuali, la quota parte di peso ad essi attribuita verrà collocata sul raggiungimento degli obiettivi di performance della struttura (pari a 70%).

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2025

Nel ciclo di gestione della Performance di cui al D.lgs. 27/10/2009, 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*", così come modificato e integrato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74, riveste un ruolo di fondamentale importanza la programmazione degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Come indicato in premessa, il Piano delle Performance del Comune di Vermezzo con Zelo, inserito nel Piao 2025/2027, approvato con deliberazione di G.C. n. 5 del 30/01/2025 è formato dalle seguenti parti:

- obiettivi trasversali per tutte le Aree
- obiettivi per il triennio 2025/2027 assegnati alle Aree dell'Ente;

Nelle pagine a seguire sono riportati analiticamente tutti i dati raccolti, obiettivo per obiettivo, in esito all'esame delle relazioni finali predisposte da tutti i Responsabili di Area e alle valutazioni espresse dal Nucleo nel richiamato verbale del 06/02/2026 (prot. n. 970 del 06/02/2026).



COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO
Città Metropolitana di Milano

PIANO GENERALE DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI COMUNI A TUTTE LE AREE - OBIETTIVI TRASVERSALI					
	Progetto strategico	Area	Tipo obiettivo	Peso	% raggiungimento
1	Attuazione PTPCT 2025-2027 - applicare le misure previste dal Piano	Tutte	Strategico	50	50
2	Amministrazione Trasparente - implementazione del portale comunale	Tutte	Strategico	50	50
TOTALE % RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI AREA					100%

AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Servizio gestione asilo nido
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Funzione di Responsabile della protezione dei dati (RDP/DPO)
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Sorveglianza sanitaria, nomina RSPP e Medico Competente, ai sensi del D.Lgs n.81/2008 e smi
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Mantenimento
Descrizione obiettivo:	Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni
Grado raggiungimento:	100%

AREA FINANZIARIA ED ENTRATE LOCALI

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Affidamento servizi luce/gas immobili comunali
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
------------------------	------------



COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

Città Metropolitana di Milano

Descrizione obiettivo:	Gestione progetti PNRR misura PADigitale 2026
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Accertamenti tributari
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Miglioramento
Descrizione obiettivo:	Procedimenti coattivi - Lotta all'evasione fiscale
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Miglioramento
Descrizione obiettivo:	Altre attività inerenti il servizio economico finanziario
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Mantenimento
Descrizione obiettivo:	Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni
Grado raggiungimento:	100%

AREA TECNICA

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Censimento alberature del territorio (Lotto 4)
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Lavori messa in sicurezza ponti V.le dei Tigli
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Strategico
Descrizione obiettivo:	Altre attività inerenti i servizi tecnici
Grado raggiungimento:	100%

Tipo obiettivo:	Mantenimento
Descrizione obiettivo:	Riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni
Grado raggiungimento:	100%



COMUNE DI VERMEZZO CON ZELO

Città Metropolitana di Milano

CONCLUSIONI

Come evidenziato in sede introduttiva la predisposizione e l'approvazione della Relazione sulla Performance da parte della Giunta Comunale chiudono il ciclo annuale di programmazione gestionale.

Successivamente, la validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Vermezzo con Zelo, lì 16/02/2026

Il Segretario Comunale
Dott. Ivano Cosimo Epifani