



**COMUNE DI SULZANO**

*(PROVINCIA DI BRESCIA)*

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER  
L'ANNO 2025**

## PREMESSA

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 dall'OIV entro il 30 giugno di ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il piano della performance dell'anno precedente.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

- la Relazione è uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della *performance*;
- la Relazione è uno strumento di *accountability* attraverso il quale l'amministrazione può rendicontare a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel periodo considerato e gli eventuali scostamenti – e le relative cause – rispetto agli obiettivi programmati. In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione devono essere privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva, la comprensibilità, anche facendo ampio ricorso a rappresentazioni grafiche e tabellari dei risultati per favorire una maggiore leggibilità delle informazioni.

La presente Relazione sulla *Performance* illustra gli elementi caratterizzanti l'Ente sotto il profilo della struttura organizzativa, del personale in servizio e degli indicatori economico-finanziari.

La descrizione delle caratteristiche demografiche e socioeconomiche del territorio comunale è invece rinviata ai documenti programmatori, in particolare al Documento unico di programmazione (DUP 2025/2027).

La relazione rendiconta i risultati realizzati al 31 dicembre 2025.

Al pari del Piano della *performance* contenuto nella sezione 2.2 del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale e validata dall' Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Tale documento dovrà poi essere pubblicato nel sito istituzionale di questo Ente, nella Sezione *Amministrazione Trasparente > Performance > piano delle performance*.

## CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda all'analisi contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 30/12/2025.

## CONTESTO INTERNO

### CONTESTO ORGANIZZATIVO:

L'ente si articola come segue:



AREA DI APPARTENENZA	IN SERVIZIO (al 31/12/2025)
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2
Istruttori	5
Operatori esperti	0
Operatori	0

AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA n. 1 Responsabile – Sindaco				
SERVIZI DEMOGRAFICI	SERVIZIO SEGRETERIA E PROTOCOLLO	SERVIZIO FINANZIARIO	SERVIZI SOCIALI	SERVIZIO POLIZIA LOCALE
n. 1 istruttore amministrativo (TI full time)	n. 1 istruttore amministrativo (TI part time)	n. 1 Funzionario dell'Elevata qualificazione - ufficio ragioneria (TI full time) n. 1 Istruttore contabile - ufficio tributi (TI full time)	n. 1 Assistente sociale (Servizio associato con Comunità Montana)	n. 1 Agente di Polizia Locale (TI full time)
AREA TECNICA n. 1 Responsabile – Funzionario dell'Elevata qualificazione				
SERVIZI: URBANISTICA- EDILIZIA- MANUTENZIONE DEL TERRITORIO- RIFIUTI- LAVORI PUBBLICI				

n. 1 istruttore tecnico (TI full time)

## MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31.12.2025. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2025

Come indicato nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance, a seguito della sua approvazione con deliberazione di Giunta Comunale, dovrà essere sottoposta all'esame dell'OIV ai fini della validazione.

Con la validazione l'OIV ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dall'Area di appartenenza.

La valutazione della performance relativa all'anno 2025 ha interessato complessivamente n. 7 dipendenti. Il punteggio medio conseguito è risultato pari a 57,71 punti su un massimo di 60, evidenziando un elevato grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Ciascun dipendente con nota prot. n. 1509, 1508, 1748, 2053, 3979/2026 e 10246/2025 ha trasmesso al rispettivo responsabile di Area una relazione sul conseguimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2025.

Per il personale dipendente non titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione., nel sistema di misurazione della Performance e del CCDI annuale economico 2025, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 23.12.2025, sono stati previsti compensi:

Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 "Performance organizzativa " del presente CCI (art. 80 c. 2 lett. a); utilizzo: art. 68 c. 2 lett. - € 2.500,00 progetto "pronta disponibilità rientri oltre l'orario di servizio" - 2025 € 1.000,00: "Trasparenza Pubblicazione tempestiva delle informazioni di competenza dell'ufficio in Amministrazione Trasparente. 100% delle pubblicazioni previste.").	€ 3.500,00
Premi correlati alla performance individuale, compresa la quota per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del presente CCI.	€ 9.329,14
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 comma CCNL 16.11.2022, di cui € 300,00 ufficio ragioneria, € 300,00 ufficio anagrafe/stato civile/elettorale, € 300,00 ufficio tributi.	€ 900,00

Indennità giorno festivo e maggiorazione oraria Art. 80 c.2 lett d) CCNL 16.11.2022	€ 900,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 (2025 € 1,40 x g 269 = € 376,60) , da destinare al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti dagli artt. 21 e 22 del presente contratto integrativo.	€ 376,60
Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 personale polizia locale	€ 300,00

Per il personale dipendente titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione, nel sistema di misurazione della Performance e nel Bilancio 2025 è prevista l'erogazione dell'indennità di risultato, parametrata nel valore massimo al 25% dell'indennità di posizione:

- A) Indennità di posizione: € 6.111,11;
- B) Indennità di risultato: € 1.527,78 (25% di A)

La valutazione della performance per il personale dipendente titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione è stata condotta dall'OIV previo confronto con il Segretario Comunale per i Responsabili di Area, mentre per il restante personale è stata effettuata dagli stessi Responsabili, attraverso la compilazione delle relative schede di valutazione individuale.

Complessivamente, l'Ente ha conseguito gli obiettivi posti attraverso il piano della performance per l'anno 2025.