



**La Relazione sulla performance
i risultati dell'anno 2025**



INDICE

1. Premessa

2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2025

3. Il contesto esterno ed interno:

- 3.1 Il contesto esterno di riferimento
- 3.2 L'Amministrazione in cifre – Il contesto interno

4. Risultati performance organizzativa

- 4.1 Obiettivi specifici e Valore Pubblico
- 4.2 La performance organizzativa dei Settori
- 4.3 Rispetto dei tempi di pagamento
- 4.4 Obiettivo trasversale: esito del controllo successivo di regolarità amministrativa

5. La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini

6. Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

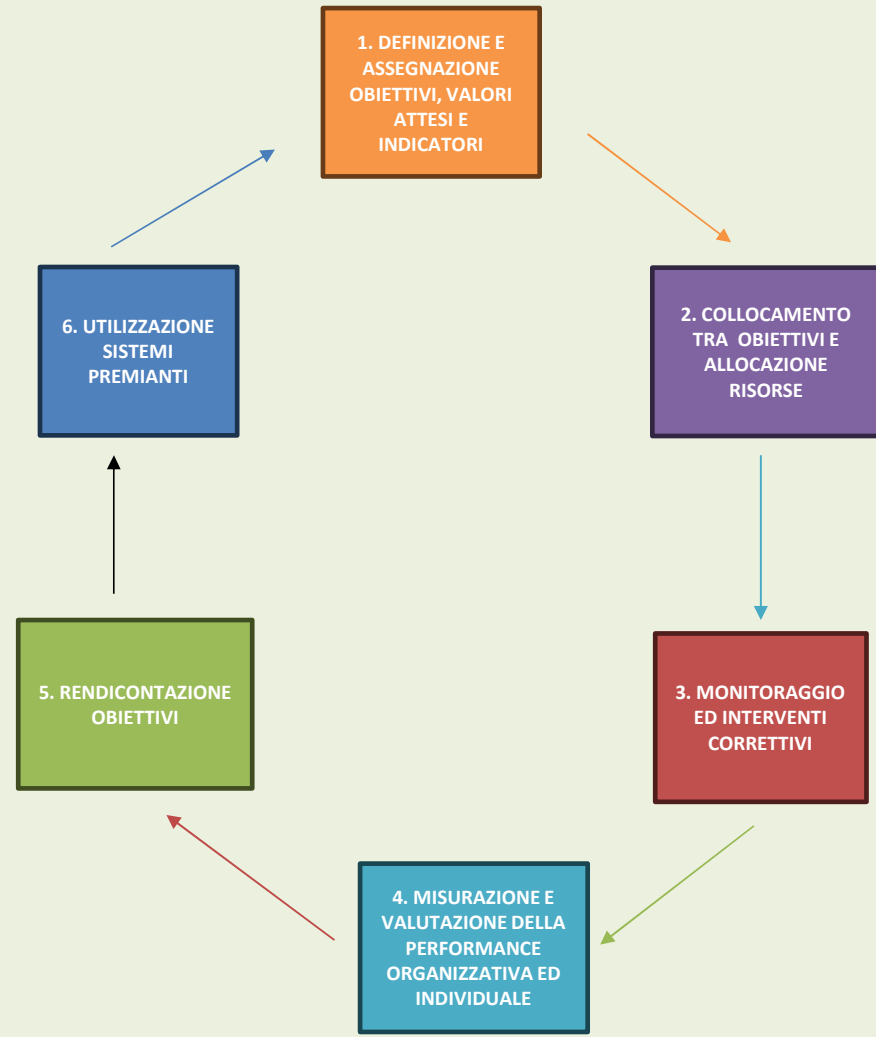
7. Risultati Performance individuale

- 7.1 Il sistema premiale dei dirigenti
- 7.2 Risultati obiettivi individuali
- 7.3 I risultati della valutazione del personale dipendente non dirigente

8. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

1. PREMESSA

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1 lett. b) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, costituisce il documento che conclude il "Ciclo della performance", così come previsto dall'art. 4 del medesimo testo legislativo.



La Relazione sulla performance monitora, misura ed illustra i risultati, in termini di performance organizzativa ed individuale, ottenuti nel corso dell'anno precedente (2025) evidenziando, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse e gli eventuali scostamenti.

La Relazione, muovendo dal contesto esterno di riferimento e analizzando l'organizzazione interna dell'Amministrazione e le relative funzioni, dà conto dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi strategici ed operativi previsti nel Documento Unico di Programmazione ed agli obiettivi esecutivi previsti nel Piano Esecutivo di Gestione (obiettivi che, dal 2023, figurano nella sottosezione Performance del PIAO).

La Relazione, redatta in forma sintetica al fine di consentire una più immediata comprensione da parte dei cittadini, come richiesto dall'art. 14 del già citato D. Lgs. 150/2009, modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, si conforma alle Linee guida approvate con Delibera n. 5/2012 dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (ora ANAC), nonché al processo del Ciclo di gestione della performance attuato dal Comune di Gallarate ed alle ulteriori indicazioni emanate da ANAC.

L'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 ha previsto che le pubbliche amministrazioni adottino, entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) che assorbe, razionalizzandone la disciplina nel rispetto del principio di semplificazione, i seguenti atti di pianificazione: il Piano dei Fabbisogni di Personale (PFP); il Piano della Performance (PdP); il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT); il Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA); il Piano delle Azioni Positive (PAP).

La norma richiama espressamente le discipline di settore e, in particolare, il D. Lgs. n. 150/2009, in materia di performance, e la Legge n. 190/2012, in materia di prevenzione della corruzione; ciò indica che i principi di riferimento dei rispettivi piani, i cui contenuti confluiscono nel PIAO, continueranno a governare i contenuti.

Il Piano ha durata triennale ma deve essere aggiornato annualmente. Con la deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 23 gennaio 2026, il Comune di Gallarate ha approvato il P.I.A.O. per il triennio 2026-2028.

Dal “Piano della Performance” alla “Relazione sulla Performance”

IL COMUNE APERTO

Il D.lgs. 150/2009:

- ha dato ulteriore impulso alla modernizzazione del Comune ed ha affermato con più forza che **l'attenzione al cittadino ed ai suoi bisogni** costituiscono la centralità dell'azione amministrativa;
- ha introdotto il Ciclo della gestione della *performance* rafforzando l'attenzione agli **obiettivi** ed ai **risultati**;
- ha posto l'accento sulla **trasparenza** per garantire un Comune sempre più aperto verso l'esterno e, quindi, accessibile a tutti.

il documento:
Piano della Performance

✓ **Programmare**

LA CENTRALITA' DEI RISULTATI

- La **performance** del Comune è il risultato delle azioni messe in campo nell'anno di riferimento per raggiungere gli obiettivi prefissati nei documenti di programmazione.
- Il **monitoraggio** e la misurazione dei risultati costituiscono strumenti ed informazioni di base per conoscersi, confrontarsi e migliorare.

il documento:
Report di monitoraggio

✓ **Misurare**

LA RENDICONTAZIONE

Il Comune, aperto e trasparente verso l'interno e verso l'esterno, comunica i **risultati** ottenuti rispetto agli obiettivi programmati ai fini della leggibilità ed integrità delle sue azioni, nonché per coniugare equamente la **valutazione delle prestazioni** del personale al merito.

il documento:
Relazione sulla Performance

✓ **Rendere conto**

I documenti del Ciclo di gestione della "Performance"

Documenti di programmazione

Documento Unico di Programmazione (DUP) –

DUP con Nota di aggiornamento

Art. 151, comma 1, del D.lgs. 267/2000

Il DUP è il primo documento di programmazione successivo alle "Linee programmatiche di mandato del Sindaco" (art. 46 del TUEL). E' articolato in due Sezioni:

- Sezione Strategica (SeS), che sviluppa e concretizza le linee programmatiche di mandato del Sindaco ed individua gli obiettivi strategici da perseguire nel quinquennio del mandato amministrativo;
- Sezione Operativa (SeO), con orizzonte temporale di riferimento triennale, di durata pari a quello del Bilancio di Previsione Finanziario ed a scorrimento annuale, che individua, per ogni singola Missione, i Programmi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici, descrive le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate ed individua gli obiettivi operativi.

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE (PEG) Art. 169 del D.lgs. 267/2000

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) Art. 6 del D.L. 80/2021

Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO)

È il documento che dà esecuzione nel breve periodo (1 anno) agli obiettivi operativi, assegna le risorse ed individua le relative responsabilità.

Piano della Performance (PP)

Documento programmatico con valenza triennale che contiene il portafoglio delle attività e dei servizi dell'Ente ed individua, per gli stessi, gli obiettivi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance ed i rispettivi target.

Con l'introduzione del P.I.A.O., gli obiettivi di Performance dell'Ente rientrano nella relativa, apposita sezione, mentre il PEG si connota come un documento di programmazione quasi esclusivamente finanziario, focalizzandosi nella suddivisione degli stanziamenti di entrata e di spesa del bilancio preventivo per ciascun responsabile di servizio.

I documenti del Ciclo di gestione della "Performance"

Documenti di misurazione

Sistema di misurazione e valutazione:

- Performance organizzativa di Ente e di settore
- Performance individuale dei dirigenti e di tutti i dipendenti

Stato di attuazione dei programmi:

- Documento Unico di Programmazione - Stato di Attuazione dei programmi, SeO 2025-2027
- Stato di attuazione degli obiettivi esecutivi - attuazione DUP, PEG e PIAO (sezione Performance) 2025-2027

Documenti di rendicontazione

Rendiconto della gestione: è il documento che valuta l'efficacia dell'azione con riferimento ai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati ed ai costi sostenuti in riferimento ai risultati conseguiti, e gli altri documenti previsti dall'articolo 11, comma 4, del D. Lgs. 23 giugno 2011, n. 118.

Relazione sulla performance: è il 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 (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009).

Il documento conclude il " ciclo di gestione della performance ".

2. Atti del ciclo di gestione della performance per l'anno 2025

	Documento	Data di approvazione	Data ultimo aggiornamento	Reperibilità sul sito www.comune.gallarate.va.it sezione Servizi nella homepage/ Consultazione atti e nella sezione "Amministrazione Trasparente"
PROGRAMMAZIONE	Linee Programmatiche di Mandato	Deliberazione di C.C. n. 55 del 20/12/2021	Deliberazione di C.C. n. 37 del 13/11/2025	Sottosezione di Amministrazione Trasparente Organizzazione/Titolari di incarichi politici, di amministrazione, di direzione o di governo/Mandato 2021-2026/Aggiornamento Linee di Mandato
	Documento Unico di Programmazione (DUP)	Deliberazione di C.C. n. 61 del 19/12/2022	Deliberazione di C.C. n. 49 del 19/12/2025	Sottosezione di Amministrazione Trasparente "Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo"
	Bilancio di previsione economico-finanziario	Deliberazione di C.C. n. 61 del 19/12/2022	Deliberazione di C.C. n. 49 del 19/12/2025	Sottosezione di Amministrazione Trasparente "Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo"
	Piano Triennale di Prevenzione della corruzione 2024-2026 (sezione 2 P.I.A.O.)	Deliberazione di G.C. n. 31 del 21/02/2024	Deliberazione di G.C. n. 16 del 23/01/2026 (P.I.A.O. 2026-2028)	Nella home page del sito con funzionalità di navigazione attiva e nella Sottosezione di Amministrazione Trasparente "Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione"
	Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026	Deliberazione di G.C. n. 219 del 20/12/2023	Deliberazione di G.C. n. 3 del 07/01/2026 (Peg 2026-2028)	Sottosezione di Amministrazione Trasparente "Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo"
	P.I.A.O. (Piano integrato di Attività e Organizzazione) 2025/2027	Deliberazione di G.C. n. 15 del 31/01/2025	Deliberazione di G.C. n. 16 del 23/01/2026 (P.I.A.O. 2026-2028)	Nella home page del sito con funzionalità di navigazione attiva e nella Sottosezione di Amministrazione Trasparente "Altri contenuti / Prevenzione della Corruzione"
VALUTAZIONE E MISURAZIONE	Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale	Deliberazione di G.C. n. 35 del 02/03/2018	Deliberazione di G.C. n. 67 del 17/06/2020 e n. 180 del 08/11/2023	Sottosezione di Amministrazione Trasparente "Performance / Sistema di misurazione e valutazione della Performance"
RENDICONTAZIONE	Rendicontazione dei risultati per la performance organizzativa 2024	Deliberazione di G.C. n. 81 del 14/05/2025	/	Sottosezione di Amministrazione Trasparente "Performance/ Relazione sulla Performance"
	Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2025	Deliberazione di C.C. n. 12 del 27/04/2026	/	Sottosezione di Amministrazione Trasparente "Bilanci / Bilancio preventivo e consuntivo"

3. Il contesto esterno ed interno

3.1 Il contesto esterno di riferimento



DOVE: Regione Lombardia, Basso Varesotto, a 6 km di distanza dall'aeroporto di Malpensa.

CONFINI: Arsago Seprio, Besnate, Busto Arsizio, Cardano al Campo, Casorate Sempione, Cassano Magnago, Cavarina con Premezzo e Samarate.

TERRITORIO: superficie complessiva di 20,98 kmq, quasi totalmente pianeggiante.

POPOLAZIONE: 53.952 abitanti al 31.12.2025.

DENSITA': 2.587,89 abitanti per Kmq.

QUARTIERI: Centro, Crenna-Moriggia-Ronchi, Cascinetta-Cajello, Cedrate-Sciarè, Arnate-Madonna in Campagna

SCUOLE: 9 scuole dell'infanzia statali e 6 scuole dell'infanzia paritarie; 10 scuole primarie statali e 3 scuole primarie private paritarie; 5 plessi statali e 3 istituti privati paritari per quanto concerne la scuola secondaria di primo grado, e 4 istituti statali, 2 istituti privati e 1 percorso di formazione per quanto riguarda la scuola secondaria di secondo grado. Sono altresì presenti n. 4 asili nido pubblici e n. 3 asili nido privati.

E' inoltre presente un Istituto Superiore di Studi Musicali - Conservatorio di Musica Giacomo Puccini.

MOBILITÀ E TRASPORTO PUBBLICO: il trasporto ferroviario è gestito da Trenord. La città di Gallarate è interessata dalle seguenti tratte: Regio Express RE5 (Porto Ceresio-Varese-Gallarate-Milano); Linee S30 e S50 (linee transfrontaliere, gestite dall'impresa ferroviaria italo-elvetica TI.LO.) che collegano la Confederazione svizzera (con partenza dalle località di Mendrisio/Bellinzona/Biasca/Airolo) con l'Aeroporto di Malpensa; Linea S5 Varese-Gallarate-Milano-Treviglio; Regionale RE4: tratta Domodossola-Arona-Gallarate-Milano; Regionale RE5: Luino-Gallarate-Milano; Trasporto su gomma (servizio bus): linea GA-CAS (che collega Gallarate all'Aeroporto di Milano Malpensa); linea H609 (Legnano-Busto Arsizio-Gallarate); linea H632 (Gallarate-Varese); il servizio di trasporto in ambito comunale si articola in 5 linee urbane gestite dalla società AMSC S.p.A.

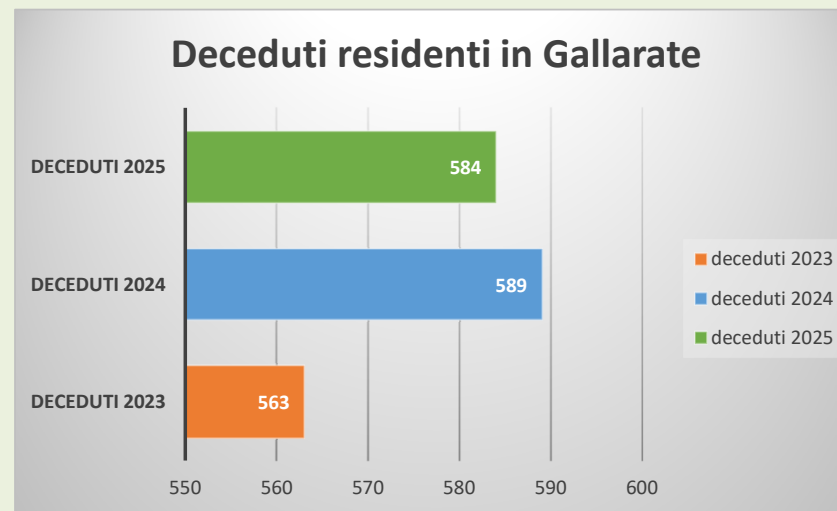
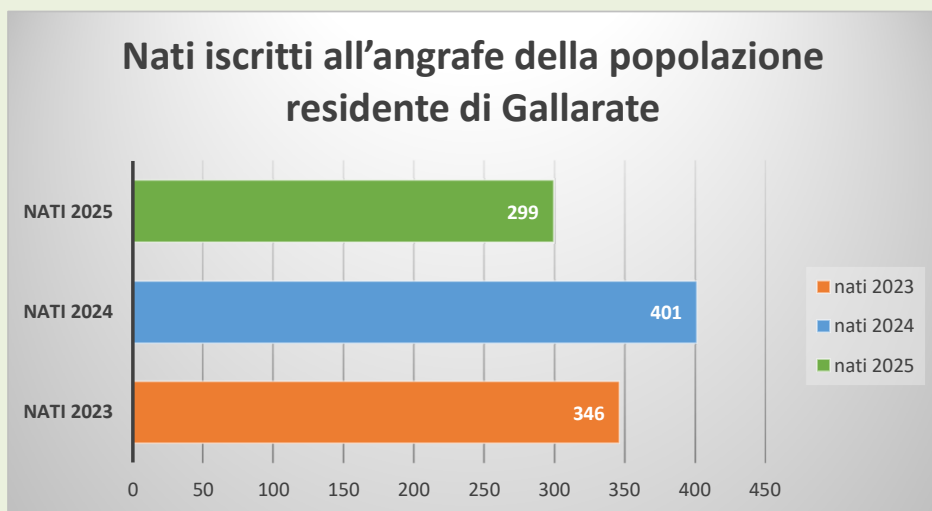
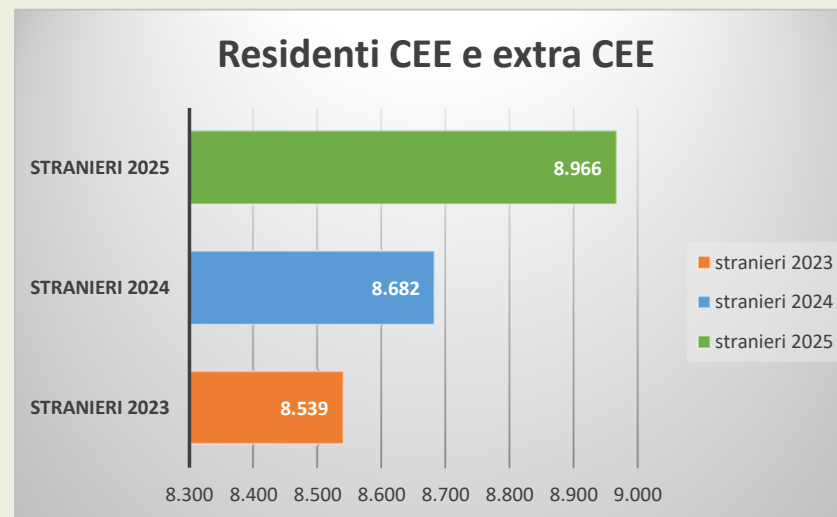
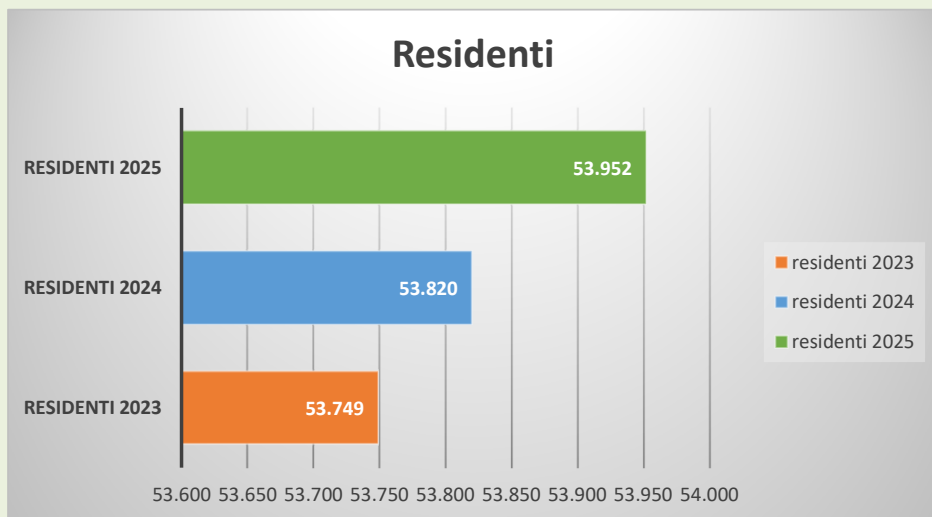
CENTRI CULTURALI: HIC Hub Istituti Culturali è un polo culturale che comprende il Museo MA*GA, la Biblioteca L. Majno (sede Adulti in via De Magri e sede Ragazzi e Famiglie in piazza S. Lorenzo) e il Conservatorio Puccini; Museo della Basilica di Santa Maria Assunta; Museo della Società gallaratese per gli Studi Patri.

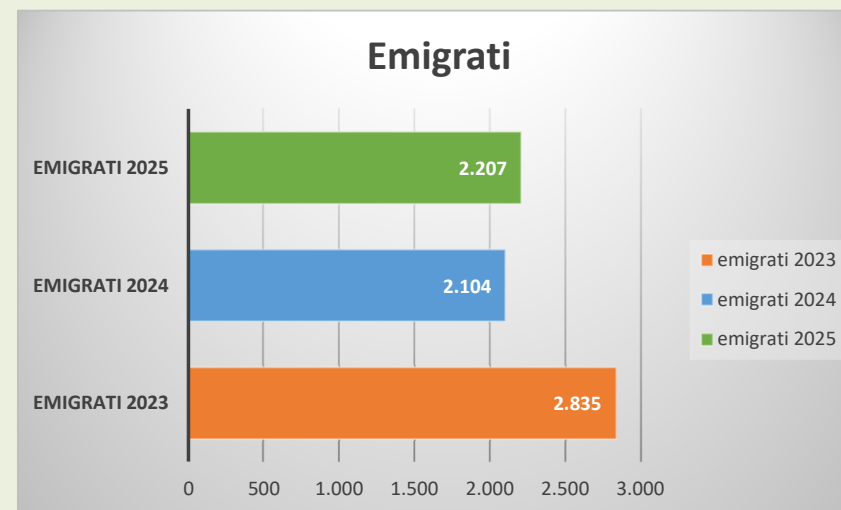
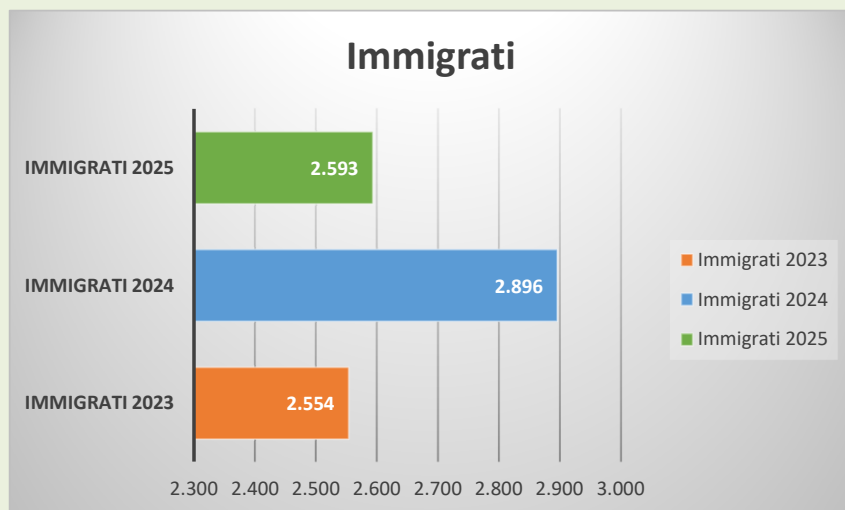
SUPERFICIE NON URBANIZZATA (%): la superficie non urbanizzata della Città di Gallarate è pari al 36,06% della superficie totale del territorio comunale, pari a 139,34 mq pro capite.

PARCHI: i parchi cittadini sono 41, il più noto è il parco Bassetti che copre una superficie di 3,56 Ha.

Popolazione – Analisi dei mutamenti dinamici della popolazione

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Commento
residenti al 31 dicembre	53.882	53.719	54.294	53.749	53.820	53.952	Popolazione I dati esposti evidenziano un aumento della popolazione residente pari a 132 unità. La popolazione proveniente dall'estero registra un aumento pari a 284 unità rispetto all'anno precedente. L'andamento demografico conferma un saldo naturale (bilancio nati/deceduti) negativo. Densità La densità abitativa del Comune di Gallarate è molto elevata in relazione alla media della Provincia di Varese (737 ab/Kmq). Gallarate si colloca al terzo posto per densità abitativa (fonte www.tuttitalia.it che riprende i dati Istat)
densità popolazione per Kmq	2.586,48	2.560,48	2.587,89	2.561,91	2.565,30	2.587,89	
residenti CEE e extra CEE al 31 dicembre	8.956	8.924	9.152	8.539	8.682	8.966	
nati nell'anno iscritti all'anagrafe	385	370	385	346	401	299	
deceduti nell'anno residenti	632	690	645	563	589	584	
immigrati	1.353	1.662	3.063	2.554	2.896	2.593	
emigrati	340	1.823	2.075	2.835	2.104	2.207	
saldo naturale (differenza tra nati e deceduti)	-247	-320	-260	-217	-188	-285	
saldo migratorio (differenza tra immigrati e emigrati)	1.013	-161	988	-281	792	386	





Rispetto ai flussi migratori dell'anno 2025 si evidenziano i seguenti ulteriori dati statistici:

- gli immigrati di origine estera ammontano a n. 1.061 soggetti, pari al 40,91% del totale degli immigrati;
- gli emigrati di origine estera ammontano a n. 486 soggetti, pari al 22,02% del totale degli emigrati.

3.2 L'amministrazione in cifre – Il contesto interno - Struttura organizzativa al 31/12/2025

Descrizione	2021	2022	2023	2024	2025	Commento
Segretario Generale	1	1	1	1	1	Diminuzione del personale in servizio Nel quinquennio di riferimento si è registrata, anche per effetto della nuova normativa sulle capacità assunzionali che ha, di fatto, limitato le possibilità di assumere nuovo personale, la progressiva riduzione quantitativa del personale in servizio, che nell'anno 2025 ha toccato il suo minimo attestandosi a 234.
Dirigenti a tempo indeterminato	6	6	6	6	3	
Dirigenti con contratto flessibile	1	1	1	1	2	
Elevate Qualificazioni	9	13	12	12	11	
Dipendenti a tempo indeterminato (esclusi dirigenti e P.O.)	223	213	214	218	214	
Dipendenti a tempo determinato (esclusi dirigenti e P.O.)	4	6	5	4	3	
Totale personale in servizio	244	240	239	242	234	
Dirigenti età media	55,33	56,78	56,85	57,85	53,60	Il trend dell'età media Si sta registrando un lento ma progressivo aumento nel trend relativo all'età media del personale dell' Ente.
Dipendenti età media	50,74	50,43	49,73	50,19	50,92	
Età media ponderata	50,89	50,64	49,97	50,44	50,99	
Indici di assenza	Si vedano i dati pubblicati sul sito istituzionale dell' Ente, sezione Amministrazione trasparente, link: https://gallarate.e-pal.it/L190/?idSezione=691011&id=&sort=&activePage=&search=					

LO STATO DI SALUTE FINANZIARIA			Commento
		2025	Il "Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio", previsto in materia di armonizzazione del bilancio, illustra il contenuto di ciascun programma di spesa ed espone informazioni sintetiche relative ai principali obiettivi da realizzare, riporta gli indicatori individuati per quantificare tali obiettivi, nonché la misurazione annuale degli stessi indicatori per monitorare i risultati conseguiti.
INDICATORE 1.1	RIGIDITA' STRUTTURALE DI BILANCIO Incidenza spese rigide (disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	25%	
INDICATORE 2.4	AUTONOMIA FINANZIARIA Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	74%	Gli indicatori di salute finanziaria, previsti dall'articolo 18-bis del D.Lgs. n. 118/2011 e concretamente declinati con il Decreto del MEF 22 dicembre 2015, parzialmente modificati dal Decreto 5 agosto 2022, spaziano su varie tipologie misurando la rigidità strutturale di bilancio, le entrate correnti, le anticipazioni dell'istituto tesoriere, le spese di personale, l'esternalizzazione dei servizi, gli interessi passivi, gli investimenti, i residui, lo smaltimento dei debiti non finanziari, i debiti finanziari, la composizione dell'avanzo di amministrazione, il disavanzo di amministrazione, i debiti fuori bilancio, il fondo pluriennale vincolato, le partite di giro e conto terzi.
INDICATORE 2.5	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	78%	
INDICATORE 2.6	Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	75%	
INDICATORE 4.4	Spesa di personale procapite (indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	213,42	Gli indicatori contribuiscono a misurare lo stato di salute finanziaria dell'ente.
INDICATORE 7.2	Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	234,24	
INDICATORE 10.4	Indebitamento procapite (in valore assoluto)	452,14	
La rigidità strutturale e per indebitamento - Gli indici che esprimono la rigidità danno contezza della quota di entrate ordinarie che sono assorbite da spese che possiamo definire "obbligatorie" per l'ente, e cioè quelle relative al personale e quelle destinate a pagare i mutui contratti per la realizzazione delle opere pubbliche. Minore è il valore di rigidità strutturale e maggiore è la discrezionalità delle scelte che la politica può assumere per decidere a quali bisogni rappresentati dalla collettività rispondere. Autonomia finanziaria - Le risorse finanziarie che il Comune utilizza per svolgere i compiti e le funzioni che gli sono attribuiti dalla legge e, quindi, sostanzialmente, per far fronte ai bisogni della collettività amministrata, sono costituite essenzialmente dai tributi comunali e dalle entrate per i servizi che l'ente offre ai cittadini (cosiddette "risorse proprie"), oltreché dai trasferimenti statali o da altri enti del settore pubblico (cosiddetta "finanza derivata"). L'indice riportato nella tabella - che individua l'autonomia finanziaria - rileva la capacità dell'ente di far fronte alle proprie spese correnti (che sono le spese necessarie al funzionamento dell'ente ed all'erogazione dei servizi) con entrate di propria competenza, ossia i corrispettivi e le tariffe relative a servizi (centri estivi, asilo nido etc.) ed i tributi comunali (addizionale IRPEF, Tassa Rifiuti, Imu, etc.).			

4. Risultati performance organizzativa

4.1 Sintesi dei risultati di performance organizzativa

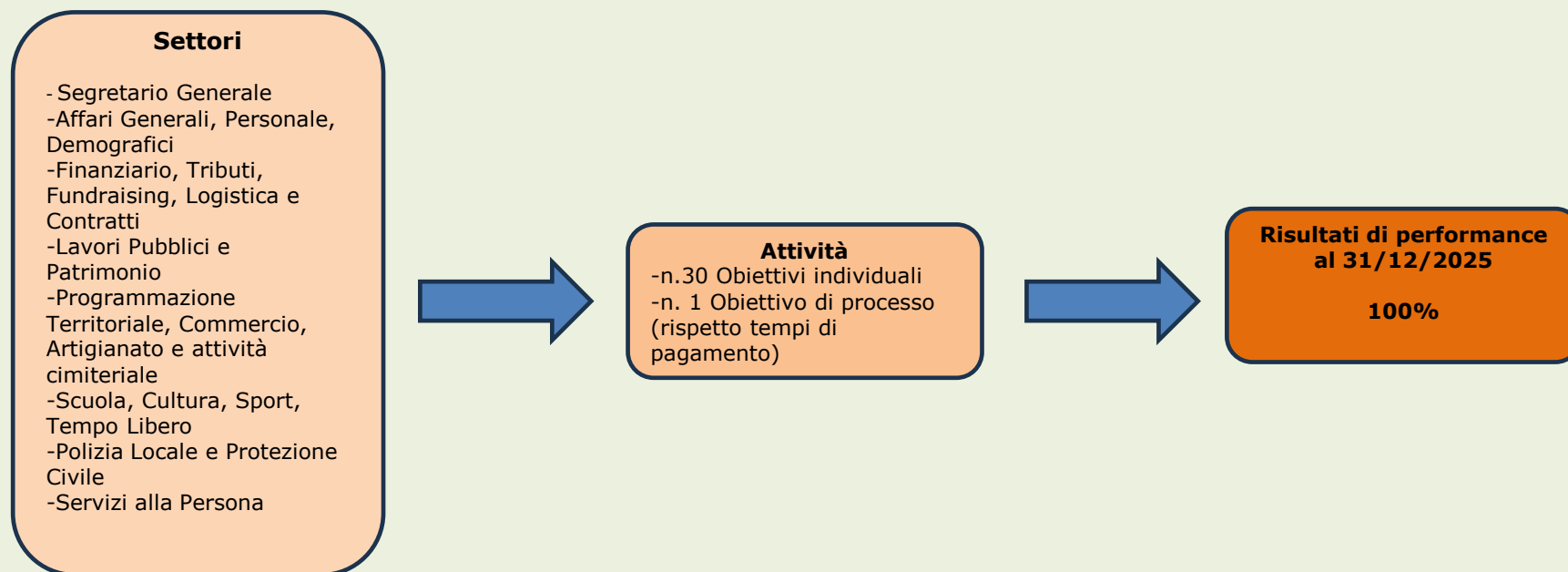
In questo paragrafo sono espressi in maniera sintetica i risultati sulla performance organizzativa del Comune di Gallarate.

Il presente Report restituisce i risultati per l'anno 2025 aggregati per i singoli Centri di Responsabilità nel rispetto dell'assegnazione degli obiettivi effettuata con gli atti di programmazione per l'anno 2025.

4.2 Performance organizzativa di Ente

La performance è il contributo, il risultato, che un soggetto (organizzazione, settori, servizi, dipendenti) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Ad ogni singolo settore dell'Ente, quale centro di responsabilità, sono stati assegnati, con il PEG e con il P.I.A.O./Sottosezione Performance per il triennio 2025-2027, gli obiettivi esecutivi di progetto e il processo inerente i tempi di pagamento di cui alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 08/11/2023.



4.1 Obiettivi specifici e Valore Pubblico

La presente esposizione è finalizzata a illustrare il collegamento sistematico e coerente tra gli obiettivi specifici di performance assegnati per l'anno 2025 e gli obiettivi generali e strategici dell'Ente contenuti nelle linee di mandato e nel DUP, i quali si sviluppano su un orizzonte pluriennale.



Tale raccordo si fonda sull'impianto programmatico delineato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), documento che integra e coordina gli strumenti di pianificazione e programmazione dell'Ente, orientandoli alla creazione e alla misurazione del Valore Pubblico.

In questa prospettiva, gli obiettivi specifici di performance per il 2025 non rappresentano azioni isolate o meramente operative, ma costituiscono la declinazione annuale e misurabile di strategie più ampie, definite in coerenza con gli indirizzi di mandato, con la pianificazione pluriennale e con le priorità istituzionali.

Il sistema di performance, pertanto, si configura come uno strumento di attuazione concreta delle linee strategiche dell'Ente:

- gli obiettivi generali e strategici definiscono la direzione di sviluppo e gli impatti attesi nel medio-lungo periodo;
- gli obiettivi specifici annuali individuano le azioni, i risultati attesi e gli indicatori di misurazione che consentono di monitorare, anno per anno, il progresso verso tali traguardi.

Le tabelle che seguono intendono evidenziare:

- il quadro di riferimento strategico pluriennale;
- l'esplicitazione del Valore Pubblico come finalità ultima dell'azione amministrativa;
- il processo a cascata degli obiettivi, dal livello strategico a quello operativo, in questo caso analizzati dal basso verso l'alto;
- la coerenza tra performance individuale/organizzativa 2025 e obiettivi generali dell'Ente.

L'obiettivo della presente rappresentazione è quello di rendere trasparente e tracciabile il nesso tra programmazione strategica e gestione operativa, dimostrando come ciascun obiettivo assegnato per il 2025 contribuisca in modo misurabile alla realizzazione del Valore Pubblico delineato nel PIAO e, più in generale, alla missione istituzionale dell'Ente.

Obiettivo Strategico – Una Città + attenta ai bisogni

OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2025	OBIETTIVO SPECIFICO	OBIETTIVO GENERALE DI VALORE PUBBLICO
-Gestione del Servizio adozioni in modalità associata; -Attuazione programmazione del Piano di Zona;	-Creazione di una «Spazio Mamma» comunale; -Attivazione bonus e sperimentazioni sui livelli di accesso ai servizi e sulle scontiistiche comunali che tengano conto del fattore familiare della Regione Lombardia; -Sostegno a oratori e altre associazioni gallaratesi che aiutano le famiglie in difficoltà;	Sostegno alle famiglie e all'infanzia
-Attuazione programmazione del Piano di Zona;	-Aumento dell'offerta dei servizi di assistenza domiciliare agli anziani per incentivare la permanenza presso le proprie abitazioni; -Realizzazione di un centro anziani alle Azalee;	Sostegno agli anziani e alle loro esigenze
-Attuazione programmazione del Piano di Zona; -Attuazione servizi per disabili e valorizzazione immobile Via San Giorgio; -Accessibilità uffici comunali;	-Creazione di un parco inclusivo multisensoriale, in accordo con associazioni che si occupano di disabilità;	Sostegno alla disabilità
-Attuazione programmazione del Piano di Zona;	-Creazione di uno «Sportello Casa»; -Realizzazione di appartamenti per social housing a Cajello;	Sostegno all'emergenza abitativa
-Attuazione programmazione del Piano di Zona;	-Incentivi per l'affitto e misure di sostegno economico per situazioni di difficoltà legate alla categoria dei genitori separati;	Sostegno agli adulti in difficoltà
-Attuazione programmazione del Piano di Zona;	-Spostamento della farmacia comunale di Sciarè presso una nuova sede più spaziosa, comoda e funzionale che possa ospitare anche dei servizi di consulenza medica; -Realizzazione di una casa delle associazioni a Cajello; -Sostegno e accompagnamento alle associazioni gallaratesi operanti del 3° settore all'accreditamento presso gli istituti scolastici secondari di I e II grado affinché possano proporre progetti per i ragazzi finalizzati all'acquisizione di crediti scolastici;	Nuovi servizi per nuove esigenze

Obiettivo Strategico – Una Città + attenta alla formazione, alla cultura e allo sport

OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2025	OBIETTIVO SPECIFICO	OBIETTIVO GENERALE DI VALORE PUBBLICO
-Cruscotto gestione impianti sportivi; -Nuovo Palazzetto dello Sport comunale in Gallarate (VA);	-Realizzazione di un palazzetto polifunzionale adatto ad ospitare gare sportive di rilevanza regionale e nazionale; -Rifacimento dell'impianto sportivo di Moriggia; -Costruzione piattaforma per i lanci e rifacimento pista di atletica nello Stadio Atleti Azzurri d'Italia; -Installazione in alcuni parchi cittadini di attrezzature di crossfit/calisthenics; -Costruzione di uno skate park; -Costruzione di nuovi campetti da basket;	Impianti sportivi fruibili, sicuri e in linea con le esigenze della Città
-Sostegno alle nuove generazioni; -Lavori di costruzione di una nuova scuola secondaria di primo grado in via Madonna in Campagna di Gallarate, mediante sostituzione di edificio preesistente di via Tiro a Segno;	-Realizzazione del nuovo polo scolastico di Cajello e Cascinetta comprendente un Business Innovation Center; -Istituzione di un fondo a disposizione dei vari Istituti Scolastici che potrà essere utilizzato dai comitati genitori per attività culturali e/o formative extracurricolari dei bambini;	Una scuola più funzionale e sicura
-Sostegno alle nuove generazioni;	-Iniziative per favorire l'insediamento di un Istituto Tecnico Superiore (ITS) nel territorio cittadino; -Prosecuzione confronto con l'Università dell'Insubria per creare un distaccamento accademico sul territorio gallaratese;	Connessione tra scuola e mondo del lavoro
-Benessere psicofisico – Promozione eventi; -Sostegno alle nuove generazioni; -Educazione alla legalità, civica e stradale;	-Riqualficazione degli spazi di Palazzo Mezzanotte per la creazione di una ludoteca e biblioteca dei ragazzi; -Sviluppo attività all'interno dell' HIC;	Nuove iniziative e spazi culturali

Obiettivo Strategico – Una Città + sicura

OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2025	OBIETTIVO SPECIFICO	OBIETTIVO GENERALE DI VALORE PUBBLICO
-Controllo e identificazione persone di nazionalità straniera;	-Creazione degli Agenti di quartiere; -Attivazione del controllo del vicinato in collaborazione con le associazioni del 3° settore;	Maggiore sicurezza nei rioni
-Controllo e identificazione persone di nazionalità straniera;	-Potenziamento della videosorveglianza; -Sostituzione colonnine SOS nei parchi;	Maggiore sicurezza nei parchi
-Controllo e identificazione persone di nazionalità straniera;	-Iniziative per garantire la sicurezza degli studenti in prossimità dell'accesso ai plessi scolastici; -Campagne di sensibilizzazione ai temi della sicurezza da parte della Polizia Locale negli Istituti Scolastici;	Maggiore sicurezza per gli studenti
	-Incremento dei Defibrillatori Automatici Esterni (DAE) in dotazione alla Polizia Locale; -Implementazione di un sistema di messaggistica diretta di allerta generalizzata per comunicare in modo diretto e immediato con la cittadinanza nelle emergenze;	Maggiore sicurezza nei casi di emergenza
-Controllo regolarità posizioni lavorative; -Controlli in merito alle attività edilizie oggetto di CILA e SCIA ordinaria;	-Potenziamento dei servizi di vigilanza e controllo in ambito di abusivismo commerciale, edilizio e di occupazioni abusive;	Prevenzione e contrasto all'abusivismo

Obiettivo Strategico – Una Città + efficiente

OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2025	OBIETTIVO SPECIFICO	OBIETTIVO GENERALE DI VALORE PUBBLICO
-Parcometri miglioramento funzionalità; -Lavori di adeguamento normativo e messa in sicurezza delle barriere stradali e del piano viabile del viadotto della «Mornera» in Comune di Gallarate (VA) – L.R. n. 9 del 04/05/2020 «<i>interventi per la ripresa economica</i>»; -Nuovo Palazzetto dello Sport comunale in Gallarate (VA);	-Realizzazione sottopasso pedonale alla linea ferroviaria che collegherà via dei Salici a via Curtatone; -Realizzazione percorso ciclabile tra Cajello e Cascinetta; -Realizzazione di una nuova piazza dove sviluppare la vita rionale alle Azalee; -Realizzazione di sottopasso ferroviario tra via Bolivia e via Valle Nuova; -Realizzazione di una rotonda su viale Milano, all'incrocio con via Adige;	Nuove opere per una città che si rinnova
-Sostituzione apparati VOIP scuole cittadine; -Lavori di costruzione di nuova scuola secondaria di primo grado in via Madonna in Campagna di Gallarate, mediante sostituzione di edificio preesistente di via Tiro a segno;	-Studio complessivo di accorpamento dei plessi in proiezione «Gallarate 2040» delle necessità educative a fronte anche della riduzione delle nascite;	Scuole più efficienti e funzionali
-Promozione Accordo di Programma (AdP) per la rigenerazione delle aree interne al sedime ospedaliero esistente del Sant'Antonio Abate;	-Istituzione di una commissione speciale per il nuovo ospedale;	Supporto alla realizzazione del nuovo ospedale
-Sostituzione apparati VOIP scuole cittadine; -Lavori di costruzione di nuova scuola secondaria di primo grado in via Madonna in Campagna di Gallarate, mediante sostituzione di edificio preesistente di via Tiro a segno; -Razionalizzazione sezioni elettorali; -Recupero colombari;	-Installazione di impianti fotovoltaici presso gli edifici scolastici; -Installazione di apparecchi LED in tutti gli edifici; -Incremento degli attraversamenti pedonali; -Rinnovamento degli impianti semaforici;	Edifici Pubblici e impianti più sostenibili e con consumi energetici ridotti

Obiettivo Strategico – Una Città + green

OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2025	OBIETTIVO SPECIFICO	OBIETTIVO GENERALE DI VALORE PUBBLICO
	-Distribuzione ai proprietari di cani di kit per deiezione e minzioni canine; -Incremento del numero di cestini stradali per rifiuti; -Implementazione del servizio di pulizia delle strade;	Maggiore pulizia di strade e parchi
	-Sostituzione dell'arredo urbano con alberi direttamente nel terreno; -Creazione di un'area cani in ogni rione, dotata di fontanelle dog friendly e alcuni attrezzi per l'agility;	Incremento del verde cittadino
-Controllo veicolo inquinanti;	-Ritiro del «verde domestico» porta a porta con onere calmierato per il cittadino che ne fa richiesta; -Acquisto di nuovi pullman meno inquinanti per migliorare il servizio ai cittadini in attesa del nuovo sistema di trasporto pubblico;	Risposte alle esigenze della Città

Obiettivo Strategico – Una Città + smart

OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2025	OBIETTIVO SPECIFICO	OBIETTIVO GENERALE DI VALORE PUBBLICO
-Digitalizzazione attività comando Polizia Locale; -Portale comunale, miglioramento; -Sicurezza digitale, miglioramento; -Attivazione postazione ministeriale certificata CIE presso U.R.P.; -Semplificazione dei processi per l'evasione di pratiche ai cittadini;	-Creazione di sportelli digitali telematici presso tutti gli uffici comunali con elevati livelli di accessibilità; -Attivazione di uno sportello per il rilascio gratuito di SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) a tutti i residenti richiedenti; -Potenziamento della comunicazione istituzionale digitale ;	Ampliamento dei servizi digitali

Obiettivo Strategico – Una Città + attrattiva

OBIETTIVO DI PERFORMANCE 2025	OBIETTIVO SPECIFICO	OBIETTIVO GENERALE DI VALORE PUBBLICO
-Ricognizione degli esercizi di vicinato; -Promozione e supporto del commercio;	-Piano di sviluppo del commercio cittadino; -Creazione di ulteriori mercati rionali; -Creazione, in accordo con le associazioni di categoria, delle «Pagine Gialle Gallaratesi» con i servizi e gli artigiani a km 0;	Promozione e supporto del commercio
	-Ideazione di forme di incentivazione all'insediamento e prosecuzione della attività produttive; -Sostegno alla creazione di una Zona Economica Speciale (ZES) dell'area di Malpensa per favorire lo sviluppo delle imprese già operanti e l'insediamento di nuove imprese;	Supporto alle attività produttive

4.2 La performance organizzativa dei Settori

PERFORMANCE 2025 – OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI			% esito	Nr. obiettivi
GIACINTO SARNELLI	SEGRETARIO GENERALE	1. Bilancio di mandato al 2024	100%	1
PIETRO LA PLACA (fino al 30/04/2025 – AAGG, Personale, Servizi alla Persona) ORNELLA MARIA MAGNONI (fino al 31/05/2025 – Demografici e Statistica, U.R.P.) SIMONE CAPPELLANO (dal 01/07/2025)	Settore Affari Generali, Personale, Demografici	1. Razionalizzazione sezioni elettorali	100%	
		2. Attivazione postazione ministeriale certificata CIE presso U.R.P.	100%	
		3. Potenziamento accesso dei cittadini ai servizi demografici	100%	
		4. Semplificazione dei processi per l'evasione di pratiche ai cittadini	100%	
		5. Adeguamento ordinamento dell'Ente ai contenuti del nuovo CCNL 16/07/2024 per la parte inerente i dirigenti	100%	5
MICHELE COLOMBO	Settore Finanziario, Tributi, Fundraising, Logistica e Contratti	1. Portale comunale miglioramento	100%	
		2. Parcometri miglioramento funzionalità	100%	
		3. Sostituzione apparati VOIP scuole cittadine	100%	
		4. Sicurezza digitale miglioramento	100%	4
CRISTIANO TENTI	Settore LL.PP. E Patrimonio	1. Lavori di adeguamento normativo e messa in sicurezza delle barriere stradali e del piano viabile del viadotto della "Mornera" in Comune di Gallarate (VA) - L.R. n. 9 del 04/05/2020 "interventi per la ripresa economica"	100%	
		2. Lavori di costruzione di nuova scuola secondaria di primo grado in via Madonna in Campagna di Gallarate, mediante sostituzione di edificio preesistente di via Tiro a segno	100%	
		3. Nuovo Palazzetto dello Sport comunale in Gallarate (VA)	100%	3

PERFORMANCE 2025 – OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI			% esito	Nr. obiettivi
MARTA CUNDARI	Settore Programmazione territoriale, commercio, artigianato e attività cimiteriali	1. Promozione Accordo di Programma (AdP) per la rigenerazione delle aree interne al sedime ospedaliero esistente del Sant'Antonio Abate	100%	
		2. Controlli in merito alle attività edilizie oggetto di CILA e SCIA ordinaria	100%	
		3. Una città + Attrattiva – Promozione e supporto del commercio - Ricognizione degli esercizi di vicinato	100%	
		4. Una città + Attrattiva – Promozione e supporto del commercio	100%	
		5. Recupero Colombari	100%	5
MANUELA SOLINAS (fino al 15/10/2025) GIACINTO SARNELLI	Settore Scuola, Cultura, Sport e Tempo libero	1. Benessere Psicofisico - Promozione eventi	100%	
		2. Sostegno alle nuove generazioni	100%	
		3. Accessibilità uffici comunali	100%	
		4. Cruscotto gestione impianti sportivi	100%	4

PERFORMANCE 2025 – OBIETTIVI INDIVIDUALI DIRIGENTI			% esito	Nr. obiettivi
AURELIO GIANNINI (fino al 31/07/2025) MARTA CUNDARI (dal 08/09/2025)	Settore Polizia Locale e Protezione Civile	1. Controllo ed identificazione stranieri	100%	
		2. Controllo veicoli inquinanti	100%	
		3. Digitalizzazione attività comando Polizia Locale	100%	
		4. Educazione alla legalità, civica e stradale	100%	
		5. Controllo regolarità posizioni lavorative	100%	5
PIETRO LA PLACA (fino al 30/04/2025) LAURA RE FERRE' (dal 01/09/2025)	Settore Servizi alla Persona	1. Gestione del servizio adozioni in modalità associata	100%	
		2. Attuare la programmazione del Piano di Zona	100%	
		3. Attivazione servizi per disabili e valorizzazione immobile via San Giorgio	100%	3
		% esito complessivo	100%	30

4.3 Rispetto dei tempi di pagamento

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 180 dell'08/11/2023, esecutiva, il Comune di Gallarate ha modificato il proprio Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale con particolare riferimento all'adeguamento reso necessario dall'applicazione dell'art. 4 bis, comma 2, del D.L. 24/02/2023, n. 13 convertito nella L. 21/04/2023, n. 41. Detta norma ha previsto un vincolo di almeno il 30% della retribuzione di risultato del personale dirigenziale al raggiungimento degli obiettivi di rispetto dei tempi medi di pagamento (indicatore di ritardo annuale di cui all'art. 1, comma 859, lettera b) e 861 della L. 145/2018).

Con la deliberazione citata, il rispetto dei tempi di pagamento e il relativo effetto sulla retribuzione di risultato sono stati interpretati alla lettera, applicando la disposizione non solo con riferimento al raggiungimento o meno del risultato per l'intero ente bensì aggiungendo un moltiplicatore (zero= presenza di ritardo medio ponderato nel pagamento o 1= nessun ritardo medio ponderato) alla valutazione del raggiungimento del risultato da parte del singolo dirigente.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è stata effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile con Relazione datata 03/04/2026.

Di seguito la tabella di calcolo degli indicatori relativi ai ritardi medi e alle fatture scadute e non pagate a fine anno 2025 e riferite a ogni dirigente dell' Ente (tabella tratta dalla Relazione del Collegio dei Revisori dei Conti sul rendiconto di gestione esercizio 2025):

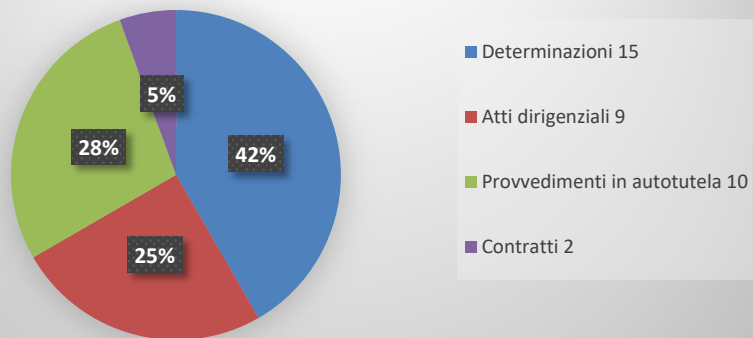
SETTORE	2025 – Ritardo medio annuo ponderato di pagamento (il valore negativo valorizza il pagamento anticipato rispetto alla scadenza)
Affari Generali, Personale, Demografici	14 gg.
Finanziario, Tributi, Fundraising, Logistica e Contratti	- 19 gg.
Lavori Pubblici e Patrimonio	- 13 gg.
Programmazione Territoriale, Edilizia, Commercio, Artigianato e Attività Cimiteriali	1 gg.
Scuola, Cultura, Sport, Tempo libero	- 20 gg.
Polizia Locale e Protezione Civile	- 17 gg.
Servizi alla Persona	- 15 gg.

Sistema integrato di performance 2025

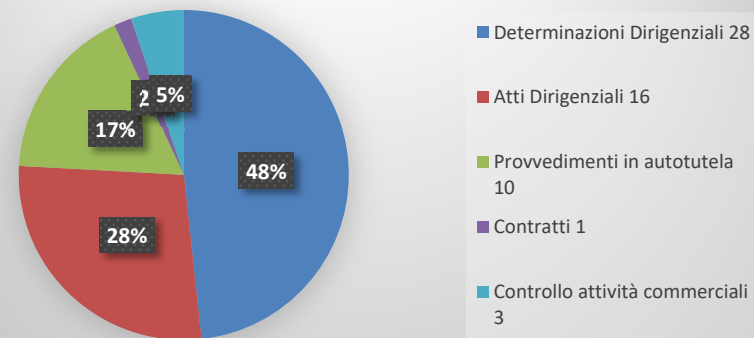
Obiettivo trasversale: esito del controllo successivo di regolarità amministrativa

Percentuale di incidenza	1 su 5%	
DIRIGENTE	% di raggiungimento rapporto a 100	
LA PLACA PIETRO (in servizio fino al 30/04/2025)	62,50%	I semestre (3 rilievi su 8 atti)
		II semestre ///
CAPPELLANO SIMONE (in servizio dal 01/07/2025)	87,50%	I semestre ///
		II semestre (1 rilievo su 8 atti)
COLOMBO MICHELE	76,19%	I semestre (nessuno su 8 atti)
		II semestre (5 rilievi su 13 atti)
TENTI CRISTIANO	75%	I semestre (1 rilievo su 4 atti)
		II semestre (2 rilievi su 8 atti)
CUNDARI MARTA	91,30%	I semestre (nessuno su 3 atti)
		II semestre (2 rilievi su 20 atti)
SOLINAS MANUELA (in servizio fino al 15/10/2025)	100%	I semestre (nessuno su 1 atto)
		II semestre (nessuno su 6 atti)
GIANNINI AURELIO (in servizio fino al 31/07/2025)	76,92%	I semestre (3 rilievo su 12 atti)
		II semestre (nessuno su 1 atto)
MAGNONI ORNELLA (in servizio fino al 31/05/2025)	100%	I semestre (nessun atto estratto)
		II semestre ///
RE FERRE' LAURA (in servizio dal 01/09/2025)	100%	I semestre ///
		II semestre (nessuno su 2 atti)

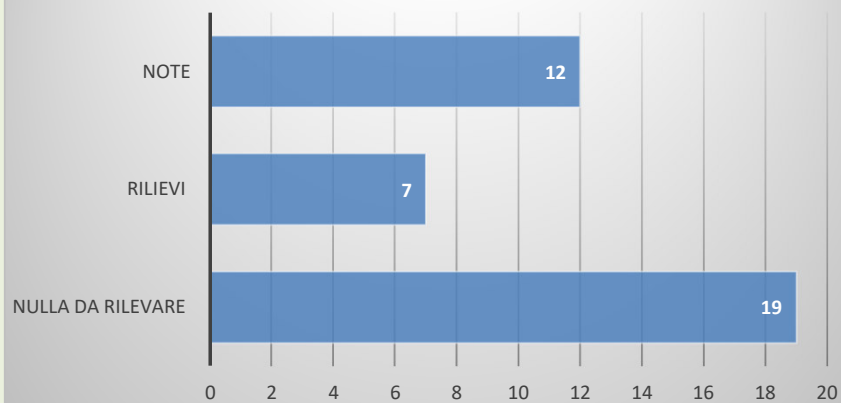
Distribuzione per tipologia di atto – I semestre 2025



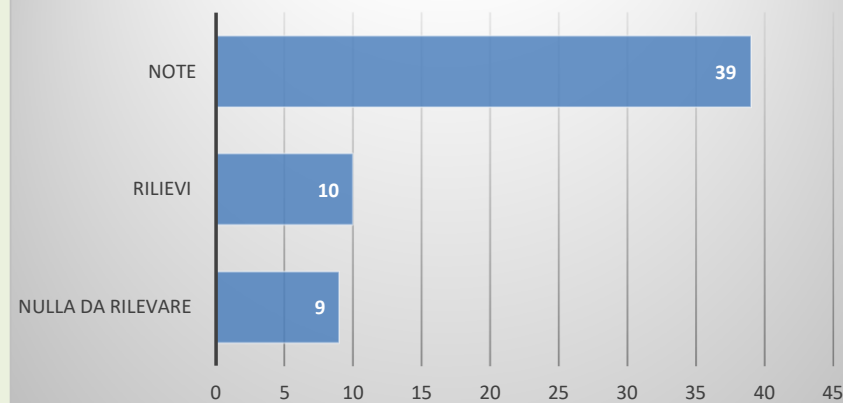
Distribuzione per tipologia di atto – II semestre 2025



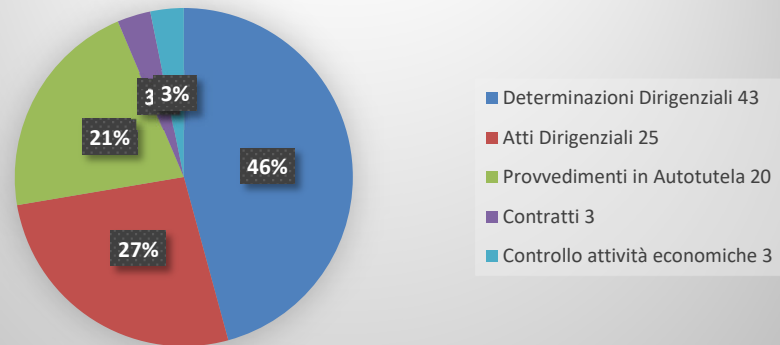
Esiti controlli I semestre 2025



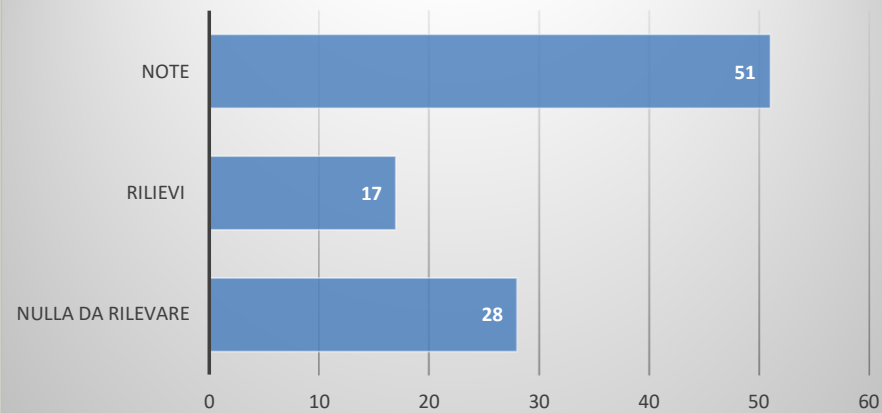
Esiti controlli II semestre 2025



Distribuzione per tipologia di atto Anno 2025



Esiti controlli - Anno 2025



5. La gestione delle segnalazioni effettuate dai cittadini

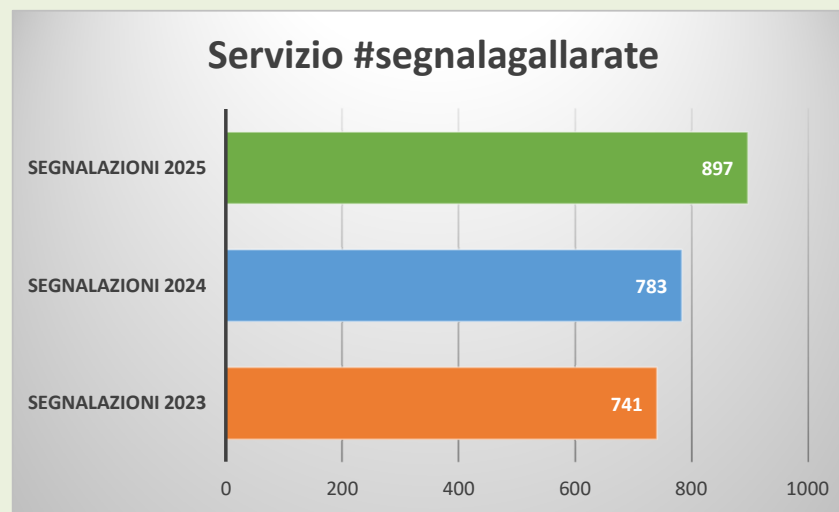
Nel corso dell'anno 2016 il Comune di Gallarate ha attivato un ulteriore canale di ascolto attivo invitando ogni cittadino che rilevi una disfunzione o un problema di competenza comunale a scrivere all'indirizzo di posta elettronica: segnalagallarate@comune.gallarate.va.it. A partire da gennaio 2026 è cambiata la modalità ed è ora possibile inviare segnalazioni al Comune solo tramite il tasto "Segnala disservizio" presente nella home page del sito istituzionale.

Nel 2025 sono state gestite **n. 897** segnalazioni inviate dai cittadini: le più frequenti hanno riguardato la richiesta di asfaltatura strade/marciapiedi, rispristino di buche, guasti concernenti l'illuminazione pubblica, abbandono rifiuti, sfalcio del verde pubblico.

Il Settore Tecnico (strade, infrastrutture, verde e ambiente) continua ad essere quello maggiormente coinvolto.

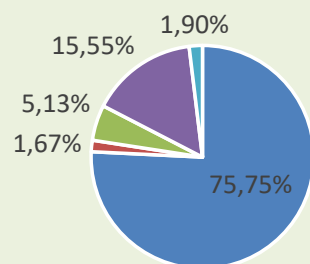
Ogni segnalazione, presa in carico, è trasmessa all'ufficio competente, entro 2/3 giorni (decorrenti dalla data di ricezione).

L'iter delle segnalazioni è monitorato costantemente fino all'esito conclusivo.



TOTALE SEGNALAZIONI RICEVUTE NEL PERIODO COMPRESO DAL 01/01/2025 AL 31/12/2025 : n. 897

Segnalazioni

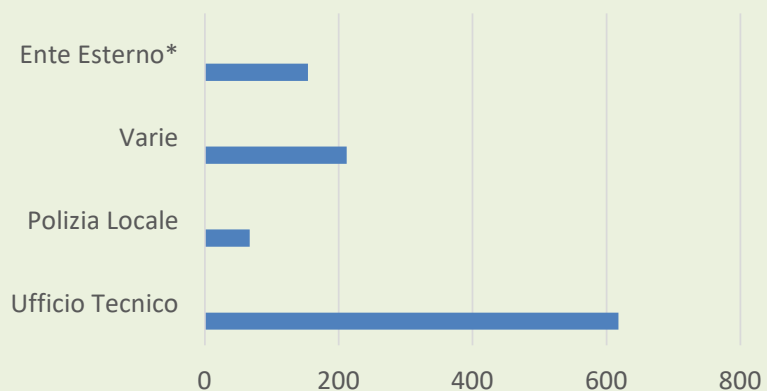


■ Evase ■ Non Evase ■ In Lavorazione ■ Altro* ■ In Valutazione

Evase n. 679
Non Evase n. 15
In Lavorazione n. 46
Altro* n. 140
In Valutazione n. 17

*Altro:
Non di competenza ma gestite n.63
Non fattibile n. 38
Evase in parte n. 10
Chiuse n. 2
In sospeso n. 22
Non gestita n. 4

Uffici coinvolti



* Ente Esterno:
Linea Aemme/AMSC/Alfa/Anas/Telecom/Aler/Atlantico/Enel/Fibercop

6. Lo stato di attuazione degli obiettivi per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza

Il Comune di Gallarate, con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 31/01/2025, ha adottato il Piano Integrato Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025/2026/2027 che contiene le misure obbligatorie, specifiche e trasversali utili a prevenire e contrastare il fenomeno corruttivo e gli obiettivi per l'anno 2025 riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità; nell'allegato C 5) del P.I.A.O. 2025/2026/2027 è descritta/illustrata la Mappatura degli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT), ha predisposto e pubblicato, in data 07 gennaio 2026, sul sito Anac e sul sito istituzionale, nella specifica sezione in Amministrazione Trasparente, la Relazione annuale 2025 prevista dall'art.1 comma 14 della Legge 190/2012 sull'efficacia delle misure di prevenzione definite dal P.T.P.C.T.

Inoltre, al fine di verificare lo stato di attuazione delle misure programmate per l'anno 2025, sono stati effettuati due monitoraggi (intermedio e finale) rispettivamente in data 17/07/2025 e 23/02/2026, riassunti in 2 relazioni con esito complessivamente positivo in cui si evidenzia, trasversale a tutti i settori dell'Ente di implementare idonea attività formativa sugli argomenti in oggetto e si evidenzia, inoltre, la *necessità di aggiornare il Codice di comportamento nel corso del corrente anno.*

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) ha evidenziato un buono stato di attuazione della normativa sulla pubblicazione dei dati e della loro consultabilità, confermato per altro dall'esito positivo delle verifiche delle annualità precedenti e, nello specifico, della annualità 2025, pertanto, gli *adempimenti sono conformi alle vigenti prescrizioni.* La relazione riferita all'esercizio 2025 sull'attività del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, è stata pubblicata in data 07/01/2026 in "Amministrazione Trasparente -Altri Contenuti – Prevenzione della corruzione – Relazione Responsabili" del sito web dell'Ente.

La relazione evidenzia, in questa sezione, anche il livello di attuazione degli obiettivi di miglioramento dei servizi previsti dall'ex art. 15, comma 5 del C.C.N.L. 01/04/1999 e dall'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) del C.C.N.L. 21/05/2018.

7. Risultati di performance individuale

7.1 Il sistema premiale dei dirigenti

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti di settore è connotata da un forte legame fra la valutazione dei risultati dell'organizzazione ed il contributo individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'amministrazione.

Con Deliberazione di Giunta Comunale 02/03/2018, n. 35, questa Amministrazione si è dotata di un "Nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance (S.Mi.Va.P.)" integrato con successive deliberazioni di Giunta Comunale n. 67 del 17/06/2020 e n. 180 del 08/11/2023, nell'ottica di attualizzarne i contenuti e valorizzare la cultura del risultato.

Il sistema approvato evidenzia il collegamento tra la pianificazione strategica dell'ente contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e la programmazione annuale degli obiettivi attraverso cui essa si realizza (PEG), e valorizza la performance di sistema o organizzativa nell'ottica del miglioramento continuo e ponderato dei processi di erogazione di servizi alla cittadinanza e del presidio del rischio di corruzione, evidenziando lo stretto legame esistente tra performance management e risk management dell'organizzazione stessa. Nel 2022 è iniziata la trasfusione di tutta la documentazione di programmazione strategica all'interno dello strumento per eccellenza di programmazione costituito dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il sistema approvato è, altresì, preordinato al miglioramento della qualità dei servizi offerti, 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 di riferimento in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

La misurazione e la valutazione sono, quindi, strumenti utili per orientare le scelte di governo e assicurare una maggiore trasparenza dei processi decisionali. La sua valenza è anche organizzativa, perché permette di rendere chiari e trasparenti i ruoli e le responsabilità degli attori e di rilevare e misurare le prestazioni e le competenze dei dipendenti.

7.2 Risultati obiettivi individuali

La misurazione e la valutazione dei dirigenti di settore è collegata a 2 ambiti:

- a) alla **performance organizzativa** che misura gli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate nella sezione 2 del P.I.A.O. nonché gli esiti dell'attività di controllo amministrativa successiva;
- b) alla **performance individuale** che misura il raggiungimento di specifici obiettivi individuali, la qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, con evidenza sia delle competenze professionali e manageriali dimostrate, che dei comportamenti organizzativi considerati e la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La performance è rapportata altresì al corretto e puntuale rispetto di quegli adempimenti che la vigente normativa individua come essenziali nel processo di valutazione del personale dirigenziale.

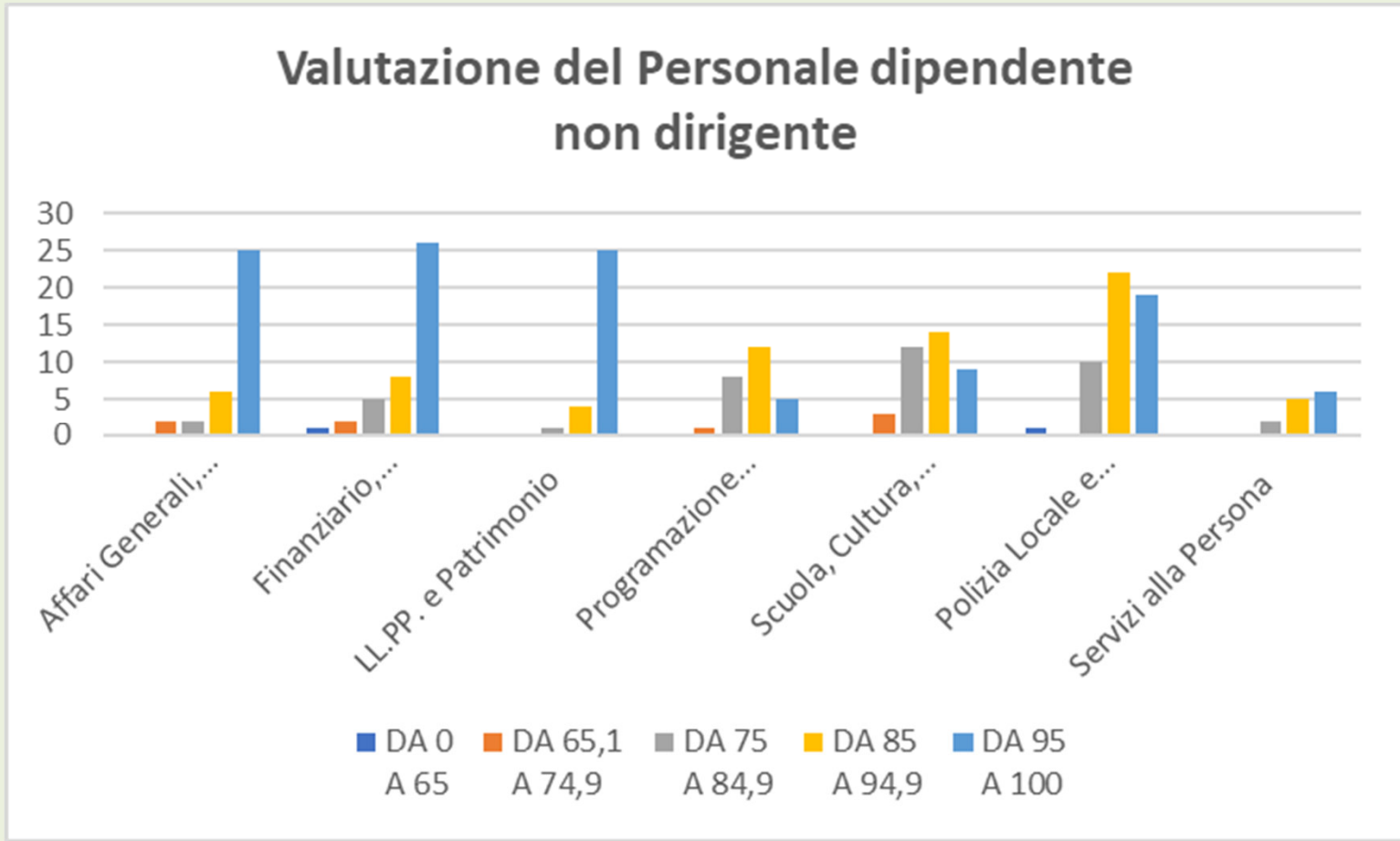
Ambiti di costituzione della performance individuale		Contenuto dell'ambito
1. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	1.1 Obiettivi di processo	Raggiungimento di una prestazione rilevante correlata ad obiettivi di cui il singolo dirigente è responsabile
	1.2 Attuazione misure di prevenzione della corruzione – esito dei controlli di regolarità amministrativa successiva	Declinazione di sotto-obiettivi trasversali all'organizzazione, funzionali all'obiettivo/i strategico scelto
2. PERFORMANCE INDIVIDUALE	2.1 Obiettivi individuali (PEG o P.d.O.)	
	2.2 Comportamenti organizzativi	Comportamento individuale che deve essere agito in considerazione del contesto organizzativo di appartenenza e dei compiti/attività assegnati
	2.3 Differenziazione delle valutazioni	Monitoraggio della capacità di valutazione dimostrata dal dirigente nei confronti dei dipendenti in termini di andamento e differenziazione delle valutazioni

7.3 I risultati della valutazione del personale dipendente non dirigente

Si riporta, di seguito, la tabella riassuntiva del grado di differenziazione dei giudizi espressi nell’ente comparando i diversi settori.

SETTORE	Da 0 a 65	Da 65,1 a 74,9	Da 75 a 84,9	Da 85 a 94,9	Da 95 a 100	TOTALE
Affari Generali, Personale, Demografici	0	2	2	6	25	35
Finanziario, Tributi, Foundraising, Logistica e Contratti	1	2	5	8	26	41
Lavori Pubblici e Patrimonio	0	0	1	4	25	30
Programmazione territoriale, Edilizia, Commercio, Artigianato e Attività Cimiteriali	0	1	8	12	5	26
Scuola, Cultura, Sport, Tempo Libero	0	3	12	14	9	38
Polizia Locale e Protezione Civile	1	0	10	22	19	51
Servizi alla Persona	0	0	2	5	6	13
TOTALE	2	8	40	71	115	236

Si riporta, di seguito, il grafico riassuntivo del grado di differenziazione dei giudizi espressi nell'ente comparando i diversi settori.



8. Il processo di redazione della Relazione sulla performance

La redazione della Relazione sulla performance, e così anche il processo di valutazione della performance individuale, è stata avviata nel mese di marzo 2026.

Di seguito si riporta nel dettaglio il processo seguito nella definizione e adozione della Relazione sulla performance.

FASE	SOGGETTI INTERNI COINVOLTI	TEMPI DI ATTUAZIONE	RESPONSABILITA'
Sviluppo dei contenuti e stesura informazioni e dati sui risultati degli obiettivi della performance organizzativa di Ente e dei Settori e delle altre parti di competenza	Unità di Staff Segretario Generale	entro aprile	Stesura delle parti di interesse riguardanti: lo stato di attuazione delle politiche e i risultati della performance organizzativa lo stato di attuazione degli obiettivi di prevenzione della corruzione e degli obblighi sulla trasparenza.
Elaborazione dei contenuti di interesse della Relazione	Segretario Generale Dirigenti	entro aprile	L'intera struttura è coinvolta per giungere dalla definizione della proposta di Relazione sulla Performance nelle parti di interesse.
Stesura informazioni e dati sui risultati della performance individuale	Unità di Staff Segretario Generale	entro aprile	Stesura della parte di interesse sui risultati della Performance individuale e sugli esiti del processo di valutazione.
Valutazione proposta del documento Relazione sulla Performance	Sindaco e Assessori Nucleo di Valutazione Dirigenti	entro maggio	Trasmissione documento e recepimento eventuali modifiche e/o integrazioni e/o valutazioni.
Approvazione della Relazione	Giunta Comunale	entro maggio	Responsabilità sui contenuti della Relazione della Performance.
Validazione della Relazione	Nucleo di Valutazione	entro maggio	Verifica finale dei contenuti e sua validazione ai fini dell'efficacia e dell'accesso agli istituti di premialità.
Pubblicazione della Relazione	Unità di Staff Segretario Generale	entro 30 giugno	Assolvimento obbligo di pubblicazione sul sito nella relativa sezione in Amministrazione Trasparente