



Comune di Sasso Marconi

CITTÀ METROPOLITANA di BOLOGNA

Piazza Martiri della Liberazione 6 - 40037 Sasso Marconi

Tel. 051 843511 • www.comune.sassomarconi.bologna.it

PEC: comune.sassomarconi@cert.provincia.bo.it

C.F. 01041300375 • P.IVA 00529971202

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2025

Comune di Sasso Marconi

1. INTRODUZIONE E QUADRO DI RIFERIMENTO

La presente Relazione rendiconta i risultati amministrativi e gestionali conseguiti dal Comune nell'anno **2025**. Il documento verifica lo stato di attuazione degli obiettivi definiti nel PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) 2025-2027.

La Relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10, comma 1 lett. b), del d.lgs. N. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri principali interlocutori, interni ed esterni, la performance dell'Ente con riferimento all'anno precedente, concludendo in tal modo il Ciclo di gestione della Performance.

In particolare, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

Con queste finalità, la Relazione si configura come un documento snello e di immediata comprensione, che raccoglie informazioni di sintesi circa il contesto esterno nel quale si è svolta l'attività dell'Ente, il contesto interno relativo all'organizzazione, i dati qualitativi e quantitativi che caratterizzano l'Amministrazione, i risultati raggiunti e le principali criticità o elementi di merito che si sono manifestati nel corso del 2025.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza.

L'anno 2025, come gli anni precedenti è stato un anno particolarmente impegnativo, sia a livello

operativo che programmatico, in quanto è stato caratterizzato da una intensa attività della amministrazione in tutte le sue componenti sia tecniche che politiche.

In particolare si segnalano le seguenti criticità:

- Proseguo delle attività legate ai progetti PNRR
- Realizzazione dei ripristini dissesti e frane a seguito delle tre alluvioni 2023 e 2024 e delle rimodulazioni dei finanziamenti del commissario.
- Fortissimo turn over con mancanza di copertura su moltissime posizioni anche strategiche.

- Personale trasferito in diverse sedi distaccate a seguito dei lavori di efficientamento del Municipio
- Trasloco di rientro di tutto il personale in Municipio

CONTESTO INTERNO E ESTERNO

GLI EVENTI STRAORDINARI

Alluvioni di maggio 2023 e di settembre ottobre 2024

Gli eventi alluvionali di maggio 2023 settembre ottobre 2024 hanno determinato danni ingenti al territorio, alle infrastrutture pubbliche e a immobili privati causando anche problematiche e disagi a quei cittadini che hanno dovuto lasciare le proprie abitazioni in condizioni di pericolo. L'alluvione di maggio 2023 ha in parte rideterminato le priorità che si sono orientate verso l'immediato soccorso alla popolazione, alla rimozione delle condizioni di pericolo (attraverso il ricorso a procedure d'urgenza) e la programmazione di nuovi interventi risolutivi dei danni con correlate azioni di stima, rendicontazione, richiesta fondi e gestione degli stessi in un percorso che evidentemente non si è esaurito nel corso dell'anno e che si svilupperà anche negli anni successivi.

La situazione peggiorata a seguito delle alluvioni settembre e ottobre 2024 ha visto l'intero territorio collinare devastato.

A seguito della successive ordinanze commissariali e dell'ottenimento di fondi la struttura tecnica ha iniziato ad operare per i lavori di ripristino frane e dissesti (importo di finanziamento di circa 4.500.000,00). I lavori sono continuati anche nel 2025 e hanno impegnato la struttura tecnica in copiosissime rendicontazioni e revisioni progettuali.

PNRR – l'attuazione nei tempi del PNRR è stato oggetto di valutazione di Performance. Appare evidente che per un comune che gestisce di norma un bilancio di circa 15.000.000 complessivi aggiungere, quasi 25.000.000 di euro di opere pubbliche e 3 milioni di euro legati agli eventi alluvionali ha costituito un problema che ha richiesto il massimo dello sforzo alla struttura comunale.

Purtroppo i Rup delle grandi opere PNRR si sono avvicinati: inizialmente gli storici RUP che avevano seguito le progettazioni e domande di finanziamento si sono dimessi o sono andati in pensione, i nuovi RUP, senza alcuna precedente esperienza di gestione di grandi opere, nel corso del 2025 si sono dimessi a loro volta.

La Dirigente di Staff, senza competenze tecniche specifiche, ha dovuto dunque assumersi in prima persona un coordinamento diretto dell'insieme delle progettazioni PNRR mentre la Responsabile dei servizi finanziari ha dovuto profondamente modificare la propria attività di controllo contabile dedicandosi ad un monitoraggio puntuale sugli andamenti della spesa e della cassa.

Tutto ciò anche nel 2025 ha portato alla scelta di individuare un'alta specializzazione tecnica (ex 110 tuel) e così si è ripartiti con grandi difficoltà con un nuovo RUP a Ottobre 2025

Turn over e mancate coperture assunzionali

Risorse umane: si allegano slide di prestazione del contesto organizzativo.

Si segnala che nel corso dell'anno si sono avute diverse dimissioni e pensionamenti dal Comune anche in ruoli apicali che hanno comportato la necessità di grandi riorganizzazioni.

Sono usciti nel corso dell'anno:

9 istruttori amministrativi + 1 vigile(1 ambiente 1 acquisti 2 scuola 1 segreteria 2 suap di cui poi rientrata 1 vigile)

3 funzionari tecnici responsabili di servizio (Responsabile progetto PNRR nuova scuola, responsabile urbanistica e progetto PNRR Pinqua Responsabile ambiente)

Il continuo turn over ha fortemente stressato la struttura, anche in questo caso la Dirigente di staff e le poche eq residue (n 2) hanno dovuto riposizionare i carichi di lavoro o su se' stessi o sul poco personale presente.

Sedi distaccate e trasloco

Fino a settembre 2025 tutti gli uffici erano ancora traslocati in dieci diverse sedi di lavoro. A fine settembre è avvenuto il rientro nel Municipio a seguito lavori di efficientamento del Municipio)

Progettazioni PNRR A SASSO MARCONI

Il Comune di Sasso Marconi ha attuato un grande sforzo per partecipare a diversi bandi PNRR. Le competenze interne professionali hanno permesso di risultare ammessi a progetti PNRR per un valore complessivo di quasi 30.000.000 di euro. Negli ambiti della Scuola, dell'efficientamento energetico, delle Strade e della rigenerazione urbana.

Ai finanziamenti PNRR si sono affiancati quelli derivanti da bandi regionali.

ELENCO PROGETTI PNRR COMUNE

Progetto	Stato	Note	Importo finanziamento
Borgonuovo abitare condiviso			16.461.033,60 €
Realizzazione 48 alloggi cohousing e opere di urbanizzazione	In corso	In corso bonifica bellica	Progetto e finanziamento o rimodulato a 4.212.000,00
Nuova scuola media e demolizione vecchia scuola	Progetto sospeso per scadenze pnrr ravvicinate	Area bonificata e liberata lavori non partiti	11.347.529,88 €
Efficientamento energetico Cinema Teatro	Concluso	Intervento collaudato e terminato	250.000,00 €
Intervento di miglioramento statico scuola di Fontana	Concluso	Intervento completato in corso collaudo	110.000,00 €

PROGETTI TRANSIZIONE DIGITALE

nome progetto e innovazione digitale	importo finanziamento ottenuto
Cloud	121.992,00
Esperienza del cittadino (siti web)	155.234,00
AppIO	4.116,00
AppIO 2	4.802,00
PAgoPA	26.567,00
PagoPA2	14.569,00
Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)	20.344,00
Piattaforma Notifiche Digitali 2 (SEND)	32.589,00
SUAP	8.132,73
Stato civile digitale	8.979,20
SUAP Enti terzi	7.912,93
SUAP Interoperabilita	9.148,05
ANNCSU	9.506,14
TOTALI	423.892,05

PROGETTI PNRR SUL SOCIALE SEGUITI DALL'UNIONE DEI COMUNI

Rup Silvia Campana e Cati La Monica

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Sostegno alle capacità genitoriali e prevenzione della vulnerabilità delle famiglie e dei bambini	211.500,00 €
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Rafforzamento dei servizi sociali a favore della domiciliarità Assunte 2 assistenti sociali per rafforzamento dimissioni protette e	330.000,00 €

	aumentato budget servizi	
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Percorsi di autonomia per persone con disabilità ristrutturati arredati 2 appartamenti inseriti 6 utenti con disabilità	595.833,32 €
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Housing temporaneo Ristrutturato appartamento in corso acquisto arredi iniziati progetti ponte nuclei e soggetti fragili	710.000,00 €
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Stazioni di posta Inaugurata il giorno 20 giugno la nuova Stazione di posta in immobile croce rossa casalecchio	1.090.000,00 €

Il Contesto locale

Il Comune di Sasso Marconi ha una popolazione di **14.913 (dato aggiornato)** abitanti, si estende per oltre 97 km quadrati. E' collocato a circa 18 km. dalla Città di Bologna.

Dal 2015 il Comune in attuazione della legge regionale 21/2012 ha individuato l'ambito ottimale per la gestione associata dei servizi nell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia. L'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia deriva dall'allargamento istituzionale dell'Unione di Comuni Valle del Samoggia, ai sensi della L.R. n. 21/2012.

Oggi l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia è quindi composta dai seguenti Comuni: Casalecchio di Reno Monte San Pietro Sasso Marconi Valsamoggia Zola Predosa

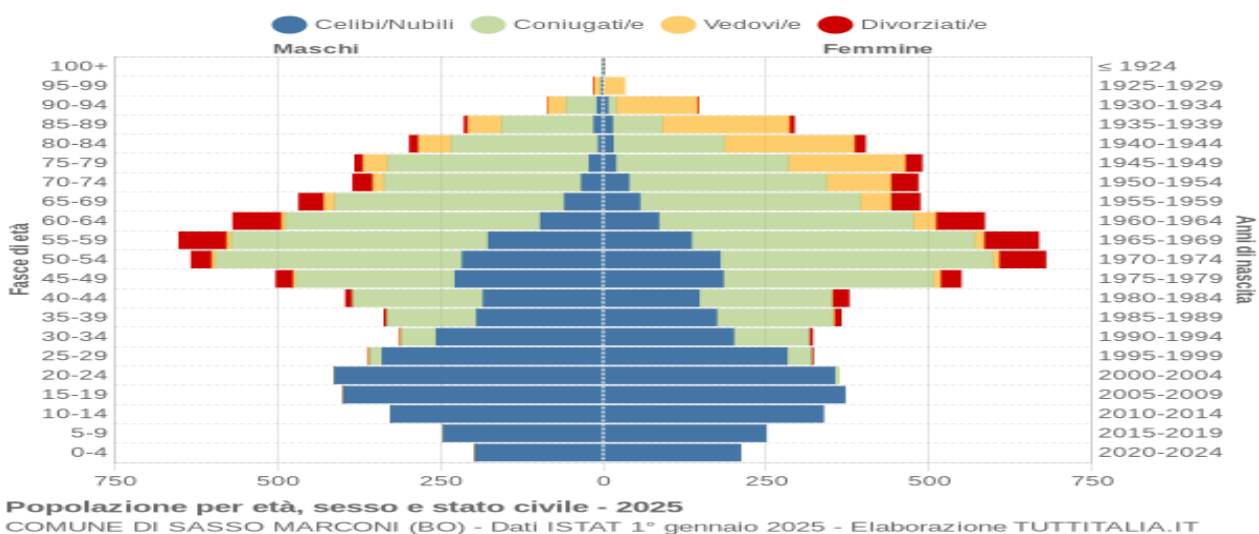
Il Comune di Sasso Marconi è un comune parzialmente montano. A seguito delle decisioni nazionali dal 2026 non viene più riconosciuto come comune montano e ciò comporterà una forte riduzione di finanziamenti.

Per avere un quadro aggiornato di contesto di seguito si riportano alcuni dati significativi di seguito i dati relativi al Comune di Sasso Marconi.

In allegato si allega il prospetto indicatori sui diversi servizi erogati dal comune aggiornato al **31 dicembre 2025**.

DATI SU POPOLAZIONE AMBIENTE REDDITO E ATTIVITA' PRODUTTIVE

Si riportano di seguito importanti dati statistici tratti dall'elaborazione TUTTITALIA 2025



Distribuzione della popolazione 2025 - Sasso Marconi

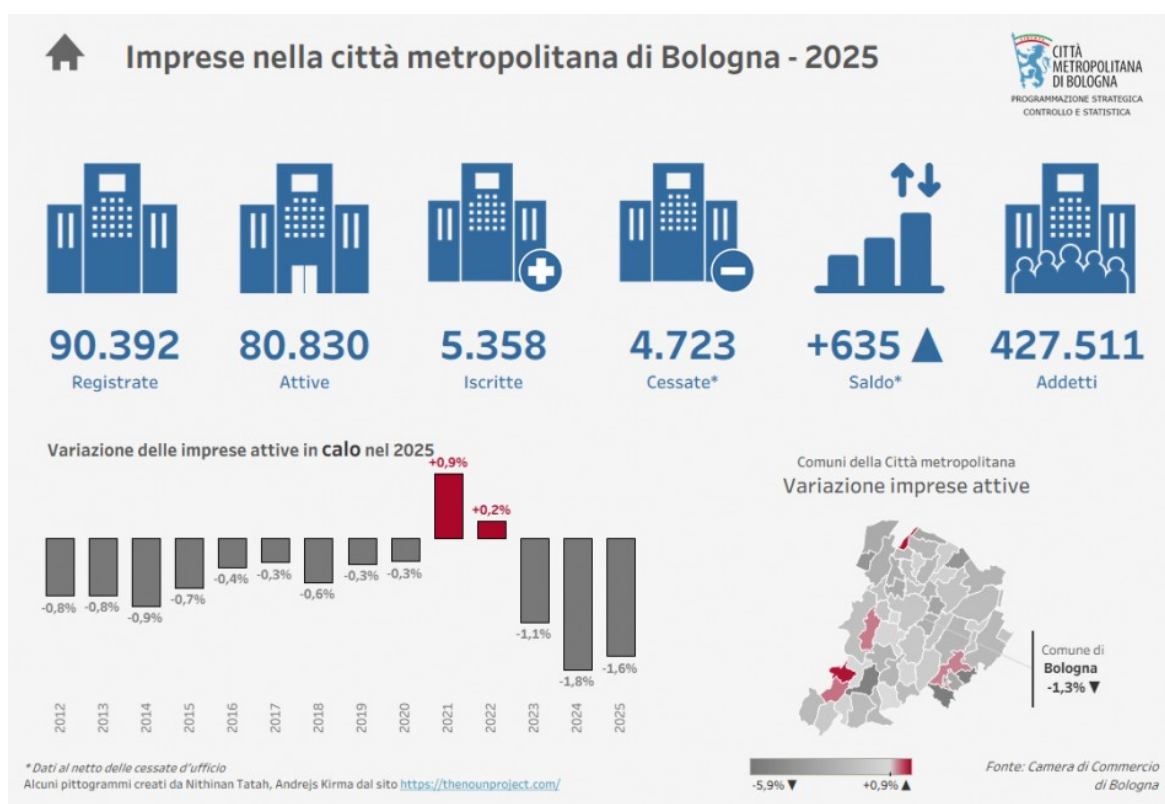
Età	Maschi	Femmine	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Totale
0-4	196 48,2%	211 51,8%	407	0	0	0	407 2,7%
5-9	245 49,5%	250 50,5%	495	0	0	0	495 3,3%
10-14	326 49,1%	338 50,9%	664	0	0	0	664 4,5%
15-19	398 51,8%	371 48,2%	769	0	0	0	769 5,2%
20-24	413 53,3%	362 46,7%	767	8	0	0	775 5,2%
25-29	360 52,8%	322 47,2%	621	58	0	3	682 4,6%
30-34	312 49,3%	321 50,7%	456	172	0	5	633 4,2%
35-39	336 47,9%	365 52,1%	368	317	2	14	701 4,7%
40-44	395 51,2%	377 48,8%	331	405	1	35	772 5,2%
45-49	502 47,8%	549 52,2%	411	568	15	57	1.051 7,1%
50-54	632 48,2%	679 51,8%	395	798	16	102	1.311 8,8%
55-59	651 49,4%	668 50,6%	311	831	21	156	1.319 8,8%
60-64	568 49,3%	585 50,7%	181	783	41	148	1.153 7,7%
65-69	467 49,0%	486 51,0%	115	692	64	82	953 6,4%
70-74	384 44,3%	483 55,7%	72	608	116	71	867 5,8%
75-79	381 43,8%	489 56,2%	40	576	217	37	870 5,8%
80-84	297 42,5%	402 57,5%	22	398	250	29	699 4,7%
85-89	213 42,1%	293 57,9%	28	219	247	12	506 3,4%
90-94	85 36,8%	146 63,2%	16	61	153	1	231 1,5%
95-99	14 29,8%	33 70,2%	1	3	43	0	47 0,3%
100+	0 0,0%	2 100,0%	0	0	2	0	2 0,0%
Totale	7.175 48,1%	7.732 51,9%	6.470	6.497	1.188	752	14.907 100%

Di seguito alcuni dati sulle imprese sul territorio metropolitano

Movimento d'impresa: natalità e mortalità delle imprese (Totale imprese)		Dettaglio geografico: Unione Anno: 2025					
		Registrate	Attive	Iscritte	Cessate*	Saldo*	Tasso di crescita
Valli del Reno, Lavino e Samoggia	Casalecchio di Reno	2.765	2.488	176	142	+34	+1,23
	Monte San Pietro	863	797	58	42	+16	+1,86
	Sasso Marconi	1.328	1.193	73	63	+10	+0,75
	Valsamoggia	3.025	2.807	169	158	+11	+0,36
	Zola Predosa	1.724	1.593	84	81	+3	+0,17
	Totale	9.705	8.878	560	486	+74	+0,76
Città metropolitana di Bologna		9.705	8.878	560	486	+74	+0,76

* Dati al netto delle cessate d'ufficio

Fonte: Camera di Commercio di Bologna



2. MACROORGANIZZAZIONE - STRUTTURA DEL PERSONALE- GESTIONI ASSOCIATE E PARTECIPATE

Nella sezione del sito web dell'Ente "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Organizzazione Articolazione degli uffici", sono pubblicati gli organigrammi di macro organizzazione con gli atti collegati.

La struttura organizzativa è stata definita con Delibera di giunta comunale **n.6 del 24/01/2024**

1 Segretario generale – In convenzione con il Comune di Monte san Pietro

1 Dirigente di Staff

1° Settore AREA DI STAFF

2° Settore AREA SERVIZI ALLA PERSONA

3° Settore AREA URBANISTICA E PIANIFICAZIONE TERRITORIALE

4° Settore AREA OPERE PUBBLICHE E MANUTENZIONE PATRIMONIO

TOTALE DIPENDENTI n. 78

Si allegano slide di presentazione puntuale sullo stato dell'arte del personale

GESTIONI ASSOCIATE IN UNIONE

Di seguito si elencano le gestioni associate in unione e le sedi di riferimento

Servizio Informatico Associato (SIA): sede c/o il Comune di Casalecchio di Reno, via dei Mille 9

Servizio Personale Associato sede c/o il Comune di Casalecchio di Reno, via dei Mille 9

Servizio Sociale Associato sede c/o il Comune di Casalecchio di Reno, via dei Mille 9

Servizio Gare Associato: sede c/o il Comune di Sasso Marconi , Piazza dei Martiri 6

Servizio Controllo di gestione Associato: sede c/o il Comune di Casalecchio di Reno, via dei Mille 9

Ufficio di Protezione civile Associata: Casalecchio di Reno, via Sozzi 2

Servizio SUAP Attività Produttive Associato: sede c/o il Comune di Casalecchio di Reno, via dei Mille 9

Ufficio di Piano urbanistico: sede c/o il Comune di Casalecchio di Reno, via dei Mille 9

Servizio Tecnico (Sismica): sede c/o il Comune di Zola Predosa, Piazza della Repubblica, 1

Corpo di Polizia Locale "Reno Lavino": sede operativa e ufficio centrale del Comando Unico Casalecchio di Reno via Sozzi 2 (in convenzione solo parte amministrativa che rientrerà in gestione comunale e dal 1 gennaio 2027)

Quadro delle società controllate e partecipate dell'Ente

Denominazione	Quota di Partecipazione	% di partecipazione	Capitale sociale
HERA Spa	€ 1.628.065,85	0,11%	€ 1.489.538.745,00
Lepida ScpA	€ 978,33	0,0014%	€ 69.881.000,00
G.A.L. APPENNINO BOLOGNESE S.C.A.R.L.	€ 640,70	0,9300%	€ 68.893,00
ACER- Azienda casa Emilia Romagna della provincia di Bologna	€ 116.792,16	1,2000%	€ 9.732.680,00

3. SISTEMA DI VALUTAZIONE: L'ALBERO DELLA PERFORMANCE

L' albero della performance e il Ciclo di gestione

L'albero della performance rappresenta le fasi del Ciclo di gestione della performance così come illustrate nello schema a fianco; esso si sviluppa nelle seguenti fasi :

A - Sistema integrato di pianificazione e controllo

B - Monitoraggio

C - Misurazione e valutazione della performance

D – Rendicontazione

a) Sistema integrato di pianificazione e controllo

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

Le linee programmatiche di mandato. Approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, delineano i programmi ed i progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni (sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione).

Documento Unico di Programmazione (art 170 TUEL) Approvato all'inizio del mandato dal Consiglio Comunale, è aggiornato ogni anno. Con esso si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'Ente e si esprimono le linee dell'azione dell'Ente riguardo l'organizzazione ed il funzionamento degli uffici, i servizi gestiti direttamente o no, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare. Ha carattere generale e costituisce la guida strategica e operativa dell'Ente.

Il DUP si compone di due sezioni:

- Sezione strategica: ha un orizzonte temporale di cinque anni pari a quello del mandato amministrativo;
- Sezione operativa: ha durata triennale in corrispondenza a quella del bilancio di previsione

"Sistema di programmazione integrata e coordinata D.U.P, Bilancio e P.E.G. e della performance dell'Unione e dei Comuni": viene approvato dalla Giunta, unitamente al Documento Unico di Programmazione. Il documento definisce il processo coordinato di programmazione, determinandone tempi e soggetti, e individua strumenti uguali per tutti gli enti, come la scheda di programmazione per la costruzione del P.E.G. e la griglia di indicatori di attività per la raccolta di dati finalizzata alla realizzazione dei report.

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) è uno strumento di programmazione operativo di breve e medio termine, approvato dalla Giunta comunale dopo l'approvazione del bilancio preventivo da

parte del Consiglio comunale. Viene redatto ogni anno secondo l'art. 169 del Tuel, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sulla base di quanto indicato nel DUP e nel bilancio preventivo, con la funzione principale di consentire ai dirigenti/funzionari la gestione dell'Ente, nella separazione tra funzioni politiche (attribuite al Consiglio e alla Giunta) e le competenze gestionali dei funzionari responsabili dei servizi.

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per effetto dell' art. 6 del DL 9 giugno 2021 n. 80, il PEG rimane obbligatorio, ma viene svuotato di parte degli obiettivi gestionali. Infatti, l'art. 1, comma 4, DPR 24 giugno 2022 N. 81, nell'individuare i contenuti del PIAO, sopprime il terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del Tuel, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, togliendo di fatto al PEG gli obiettivi di performance dell'Ente, previsti invece nelle apposite sezioni del PIAO. Il PEG rimane quindi un documento di programmazione quasi esclusivamente finanziario, focalizzandosi sulla suddivisione degli stanziamenti di entrata e di spesa del bilancio preventivo per ciascun dirigente/responsabile di servizio.

Per contro il PIAO ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, anche in materia di diritto di accesso”*. Il DM 30 giugno 2022, n. 132 ha definito lo schema tipo di PIAO e le modalità di adozione semplificate per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti. Il PIAO ha anch'esso durata triennale, viene aggiornato annualmente ed è approvato con delibera di Giunta comunale entro il 31 gennaio oppure, in caso di rinvio dei termini di approvazione del bilancio preventivo, entro 30 giorni dalla data di approvazione (art.11 del DM 30 giugno 2022, n. 132). Quindi PEG E PIAO sono due documenti distinti di programmazione operativa, da approvarsi successivamente ed in coerenza con il bilancio di previsione e suoi allegati obbligatori

In applicazione dell'art. 263 comma 4 bis del D.L. 19 maggio 2020 n. 34, e nelle more delle norme attuative e di abrogazione che disciplinavano i flussi programmatori unificati nel PIAO, la Giunta comunale di Sasso Marconi ha approvato il primo PIAO **2022 – 2024**, nel rispetto dei termini previsti dal D.L. n. 36/2022 e secondo lo schema tipo proposto nel mese di dicembre dalla Conferenza Unificata Stato – Regioni, nelle more dell'emanazione dei provvedimenti di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 6 del D.L. 80/2021. Il provvedimento, licenziato successivamente all'approvazione del Piano della performance 2022 e degli altri documenti di programmazione, si proponeva di fornire una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente, al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani, in un'ottica di transizione dalla vecchia alla nuova programmazione.

Con deliberazione di **GC n. 15 del 12/03/2025** l'Amministrazione ha approvato il PIAO 2025 – 2027 che, in coerenza con il DUP e il Bilancio, accorpa in sé: il piano delle performance, il piano della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il piano dei fabbisogni di personale, compresa la programmazione della formazione, il piano per il lavoro agile, il piano delle azioni positive, il piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali.

b) Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi è effettuato sulla base di report predisposti dalla Dirigente di Staff dal segretario generale e dai titolari di EQ

A seguito di tali verifiche i titolari di EQ propongono al Dirigente di Staff e al Segretario generale eventuali interventi correttivi, necessari per l'effettiva realizzazione degli obiettivi e delle linee di indirizzo dell'Amministrazione e il regolare svolgimento dell'attività amministrativa.

Le risultanze dei report al **31 dicembre** costituiscono altresì la base per la misurazione e la valutazione della performance individuale e organizzativa per l'anno di riferimento.

c)- Misurazione e valutazione della performance

Il Comune di Sasso Marconi misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Aree ed ai Servizi in cui si articola e ai singoli dipendenti, ai fini di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'eventuale erogazione dei premi per i risultati conseguiti.

Dal 2019 l'Amministrazione ha partecipato proattivamente al processo dell'Unione di integrazione degli strumenti per la realizzazione di un ciclo della performance coordinato tra gli Enti e quindi anche all'applicazione uniforme della metodologia di misurazione e valutazione della performance a tutti i dipendenti dell'Unione.

Il Sistema di valutazione della performance individuale sovra comunale, è approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 90 del 21.11.2018 in conformità al D.Lgs. n. 150/2009, alle delibere ANAC e alle ultime indicazioni del CCNL, è stato applicato a partire dalla misurazione e valutazione della performance dei dipendenti riferita al 2019.

Nella valutazione si sono osservate le linee guida disposte dal nucleo di valutazione.

d) Rendicontazione

Gli obiettivi strategici dell'Ente sono dettagliati e sviluppati negli obiettivi operativi, collegati ai programmi, contenuti nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione. I programmi sono aggregati omogenei di attività, costituiscono il cardine della programmazione e, in base al principio contabile applicato, concernente la programmazione di bilancio, vengono definiti a livello nazionale con una nuova classificazione della spesa.

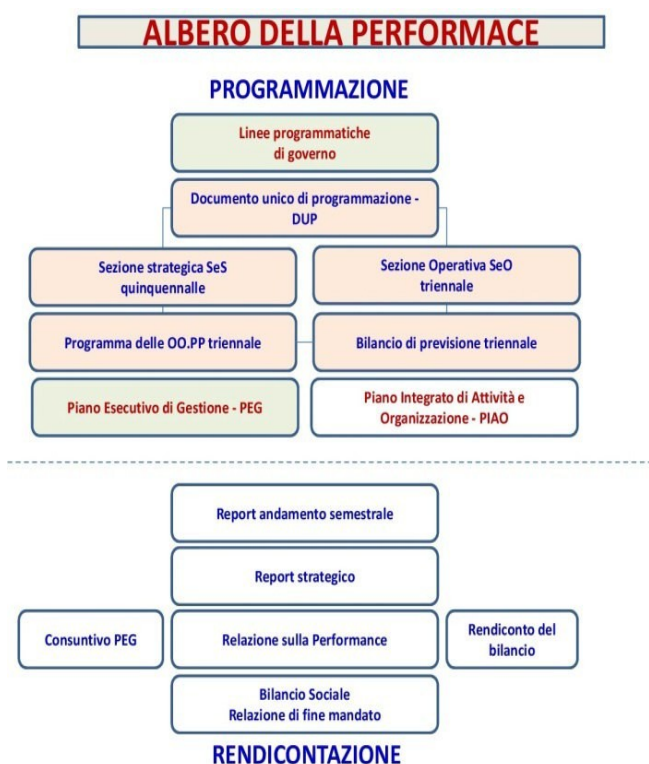
Gli strumenti adottati a tale scopo sono:

- 1) **La ricognizione dello stato dei programmi**, approvata entro il 31 luglio di ogni anno dal Consiglio comunale (D.Lgs. 267/2000 – art. 193 “Salvaguardia degli equilibri di bilancio”). Il Comune ha sviluppato un report che dà conto dello stato di avanzamento degli obiettivi strategici e operativi.
- 2) **La relazione della Giunta Comunale, con allegato il Piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio** (D.Lgs. 267/2000 – art. 227 “Rendiconto della gestione”), allegata a sua volta al rendiconto che il Consiglio comunale approva entro il 30 aprile di ogni anno.
- 3) **La Relazione sulla performance**, approvata dalla Giunta comunale entro il 30 giugno di ogni anno (D.Lgs 150/2009 art. 10 “ Piano della performance e relazione sulla performance”). Il documento rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra gli strumenti di rendicontazione in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile dei risultati e della performance di ente.
- 4) **La Relazione di fine mandato**, redatta dal Segretario generale non oltre il sessantesimo

giorno antecedente la scadenza del mandato e sottoscritta dal Sindaco (D.Lgs. 149/2011 art. 4 “Relazione di fine mandato provinciale e comunale”). In tale documento sono illustrati l’attività normativa e amministrativa svolta durante il mandato, i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmatici, la situazione economico finanziaria dell’ente e degli organismi controllati, gli eventuali rilievi mossi dagli organismi esterni di controllo.

Albero della Programmazione Strategica e Operativa

L’albero della programmazione è la rappresentazione schematica della connessione delle Linee di mandato del sindaco da cui discendono gli obiettivi operativi e i risultati attesi con l’Agenda 2030, il PNRR e il Piano strategico dell’Unione Valli del Reno Lavino e Samoggia, con lo scopo di leggere l’azione strategica dell’Ente in collegamento con le strategie di altri ambiti istituzionali.



LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO

Le linee strategiche del Comune sono state declinate nella relazione di inizio mandato approvata con deliberazione del Consiglio comunale n. 49 del 24/09/2024 <Presentazione delle linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel mandato amministrativo 2024/2029

Le linee strategiche sinteticamente possono essere riassunte nei seguenti due indirizzi:

VIVERE LA COMUNITA'

CONNETTERE IL TERRITORIO

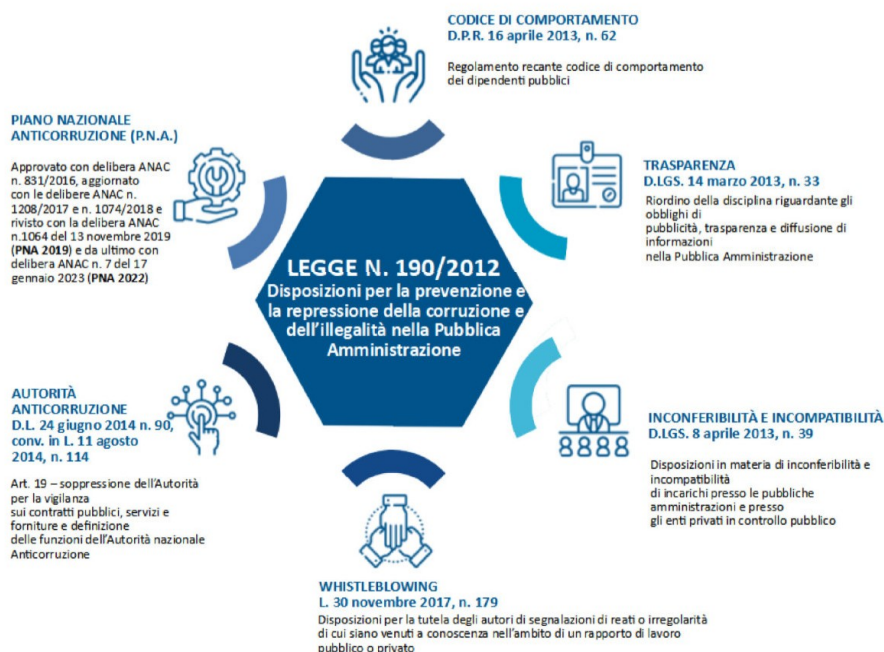
4. Prevenzione della corruzione e Trasparenza

A seguito dell'entrata in vigore del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni nella L. n. 113/2021, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza è stato assorbito dal PIAO – Piano integrato di attività e organizzazione 2023 - 2024, confluyendo la materia della prevenzione della corruzione nella sezione “Valore pubblico, performance e prevenzione della corruzione” – sottosezione “Rischi corruttivi e Trasparenza” e nel rispetto del quadro normativo di riferimento (Piano nazionale anticorruzione PNA 2022, approvato dal Consiglio dell'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 e altri atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della l. n. 190 del 2012 e del d. lgs. n. 33 del 2013).

La principale finalità della Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO è stata quella di identificare le misure organizzative volte a contenere il rischio di assunzione di decisioni non imparziali; al fine di prevenire e contrastare detto rischio. La gestione del rischio corruttivo si attua secondo una metodologia che comprende l'analisi del contesto esterno e interno, la valutazione del rischio con l'identificazione, l'analisi e la ponderazione dello

stesso ed il successivo trattamento mediante l'identificazione, programmazione e attuazione delle misure di prevenzione. La Sezione Rischi corruttivi e Trasparenza del PIAO, dunque, si configura anche come atto di organizzazione e strumento di ottimizzazione e razionalizzazione delle attività, redatto nell'ambito di un quadro normativo ben definito.

Le fonti normative ed i riferimenti amministrativi



Con riferimento all'ambito della trasparenza, il Nucleo di valutazione sovra comunale ha svolto le verifiche, con esito positivo, per l'attestazione dell'adempimento degli obblighi in materia di trasparenza, secondo le delibere ANAC n. 1310/2016 e n. 203/2023.

In base alla disciplina introdotta dal D. Lgs. 10.03.2023 n. 24 e dalla delibera ANAC n. 311/2023, su

proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza - RPCT, nel luglio 2023 è stato aggiornato il sistema di misure idonee a tutelare il segnalante nell'ambito dell'istituto del whistleblowing, misura generale di prevenzione della corruzione, obbligatoria in base al P.N.A. e prevista nella Sezione Rischi Corruttivi del PIAO.

Nello specifico sono state fornite indicazioni operative circa: a) i destinatari della segnalazione; b) l'oggetto e i contenuti della segnalazione; c) le modalità di trasmissione delle segnalazioni; d) le forme di tutela, per evitare possibili ripercussioni sulla vita lavorativa.

La relazione annuale del responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza per il 2025 è regolarmente pubblicata sul sito web istituzionale.

5. Il sistema dei controlli

Il sistema dei controlli del Comune di Sasso Marconi, disciplinato da apposito regolamento approvato, è in linea con il contesto normativo in tema di controlli interni, costituito dal decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito in Legge 213 del 7 dicembre 2012, e dall'art. 147, comma 4, del TUEL novellato che dispone: "*Nell'ambito della loro autonomia normativa e organizzativa, gli enti locali disciplinano il sistema dei controlli interni secondo il principio della distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione*".

L'Amministrazione ha previsto quindi un sistema di controlli e una reportistica, da applicare con la collaborazione degli apicali dell'ente e dei servizi, al fine di garantire la regolarità, la correttezza e la qualità dell'attività dell'Ente nel suo complesso ma anche di prevenire e attenuare i rischi di corruzione, mappati e misurati nel Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022 - 2024.

Tipologia di controllo	Frequenza report	Responsabile report	Destinatari
Controllo di Gestione	annuale	Dirigente di Staff Eq e Responsabili/coordinatori Uo	Amministratori Diirigente di staff segretario generale Responsabile servizi finanziari referto Corte di Conti
Controllo successivo di regolarità amministrativa	Semestrale	Segretario generale	Sindaco, Presidente del CC , Nucleo di valutazione, dirigenti, revisori dei conti
Controllo di regolarità contabile	Permanente	Responsabile servizi finanziari	Dirigente e responsabili p.o.
Controllo su organismi e società partecipate non quotate	annuale	Responsabile servizi finanziari apicale responsabile del contratto di servizio, Segretario generale	Giunta e Consiglio comunale
Controllo sugli equilibri finanziari	Infrannuale	Responsabile servizi finanziari	Giunta comunale e Revisori dei conti
Controllo sulla qualità dei servizi	Infrannuale	Tutti i Responsabili/coordinatori di UO	Report strategico e valutazione performance

Tra le tipologie di controlli, già in larga parte previsti e disciplinati nel regolamento di contabilità e in quello sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, si evidenzia l'attivazione del controllo sulla regolarità amministrativa, successivo all'adozione dell'atto, ex articolo 6 del regolamento e in applicazione del citato art. 147 bis del D.lgs. n. 267/2000. Il controllo ha lo scopo di verificare la legittimità, la regolarità e la correttezza degli atti; gli esiti vengono utilizzati ai fini della valutazione delle performance di tutto il personale e costituiscono elemento utile per la redazione del report strategico.

Il Segretario Generale, con il supporto della Segreteria Generale ha attuato il controllo successivo, a campione, sulla regolarità amministrativa delle determinazioni dirigenziali con impegno di spesa, adottate ed esecutive.

6.. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

Il rendiconto

Il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2025, redatto secondo lo schema allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011, è stato approvato dal Consiglio comunale con deliberazione **n. 21 del 29/04/2024**; l'organo di revisione, con relazione resa ai sensi dell'art. 239, comma 1, lettera d), del D.Lgs. n. 267/2000, come da verbale depositato in atti, ha attestato la corrispondenza del rendiconto alle risultanze della gestione.

Il rendiconto evidenzia una situazione sana di bilancio.

Piano degli indicatori di bilancio

Ai Sensi dell'art. 29 DECRETO LEGISLATIVO 14 marzo 2013, n. 33 "Obblighi di pubblicazione del bilancio, preventivo e consuntivo, e del Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio, nonché dei dati concernenti il monitoraggio degli obiettivi" l'Ente ha pubblicato nel sito web nella sezione Amministrazione trasparente, il Piano degli indicatori di bilancio allegato al Bilancio di previsione finanziario 2023/2025, che consente la conoscibilità della destinazione e dello scopo delle spese (particolarmente importante nell'ottica di una piena conoscibilità da parte del cittadino della destinazione e degli scopi che la spesa intende perseguire).

7. PARI OPPORTUNITA'

L'Ente prosegue nella sua politica sulle pari opportunità, in tutti gli ambiti amministrativi, con l'intento di favorire la crescita materiale e culturale dell'intera comunità. Persegue questo obiettivo con diversi strumenti ed azioni; di seguito si elencano i principali.

Il **Comitato unico di garanzia per le pari opportunità**, ufficialmente costituito nel giugno 2022 in forma congiunta per l'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino, Samoggia e ASC InSieme, è un organismo interno all'Amministrazione ma terzo e imparziale che vede tra i suoi obiettivi l'attuazione dei principi di parità di trattamento sul lavoro tra uomini e donne, di benessere organizzativo, di contrasto di qualsiasi forma di discriminazione verso all'interno dei luoghi di lavoro. Con deliberazione di GC n. 80 /2015 l'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia ha costituito il Comitato Unico di garanzia in forma sovracomunale per consentire non solo di ottimizzare le risorse, ma anche di affrontare in modo unitario le problematiche connesse alle pari opportunità e al benessere organizzativo in un periodo caratterizzato da forti mutamenti organizzativi all'interno degli Enti, legati in particolare alla gestione associata dei servizi. Il Comitato è formato da componenti paritetici, titolari e supplenti designati dalle organizzazioni sindacali e dalle Amministrazioni. Negli ultimi mesi del 2023 l'Amministrazione ha chiesto al Comitato consulenze e pareri in merito alla stesura del nuovo Piano di Azioni Positive e dell'aggiornamento del Protocollo d'intesa costitutivo del Comitato stesso.

Nel dicembre 2023 il Comune ha sottoscritto il **Protocollo d'intesa recante misure per la promozione dell'autonomia abitativa di donne vittime di violenza** tra la Città Metropolitana di Bologna, i Comuni e Unioni di Comuni dell'area metropolitana, la Regione ER, le Aziende Casa, i Sindacati e le Associazioni di proprietari e inquilini e i Centri antiviolenza.

Nel corso del 2025 è stato somministrato a tutto il personale dell'ente il "Questionario sul benessere del personale dipendente" proposto dal Comitato nel corso del 2023.

8. TRANSIZIONE DIGITALE E OBIETTIVI DI SEMPLIFICAZIONE

Il Piao 2025 ha declinato gli obiettivi di digitalizzazione e semplificazione ai sensi della lettera e) dell'art. 6 del Decreto legge 80 del 9 giugno 2021 (cd. "Decreto Reclutamento")

Si evidenzia nel corso del 2025 il raggiungimento di numerosi obiettivi legati alla digitalizzazione e semplificazione dei procedimenti .

In particolare si segnalano:

- Digitalizzazione pratiche sue e suap
- Progettazione nuovo sito accessibile
- Pago pa applicato in modo generalizzato a tutti i procedimenti
- Potenziamento dell'utilizzo dello strumento della Conferenza dei servizi come strumento di semplificazione

9. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE PERFORMANCE

Fasi, soggetti e responsabilità



La Dirigente di Staff in raccordo con il Segretario generale e le EQ predispone lo schema di Relazione;

Il **Nucleo di Valutazione sovracomunale**, ai sensi dell'art. 14 comma 4, lettera c), d.lgs. n. 150/2009, la valida e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale;

La **Giunta Comunale** la approva, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), dlgs. N. 150/2009.

10. OBIETTIVI ORDINARI E DI PERFORMANCE

Ad inizio anno la Giunta ha approvato il PIAO 2025/2027 che, tra l'altro, in coerenza con in DUP declina gli obiettivi strategici e operativi assegnati alla macchina amministrativa individuando i risultati da perseguire, sempre in un'ottica di continua verifica e adattamento ai mutamenti di contesto come emerso nei monitoraggi effettuati.

In considerazione degli eventi straordinari si è reso necessario uno sforzo straordinario per non soccombere innanzi alle emergenze.

La struttura comunale ha risposto con grande disponibilità.

I pochi dipendenti presenti si sono fatti carico di rispondere agli obiettivi assegnati ma anche di portare a termine le attività rimaste scoperte

In allegato schede indicatori e scheda sintetica obiettivi

Di seguito alcuni obiettivi trasversali alle diverse strutture

11. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa misura il livello di raggiungimento degli obiettivi strategici ed operativi dell'ente.

Si allega **tabella sintetica** sul raggiungimento degli obiettivi di performance individuale degli apicali e dati sul controllo di gestione sulla performance ordinaria degli uffici.

Focus Obiettivi Strategici e di Valore Pubblico

Di seguito alcuni focus su obiettivi trasversali

FORMAZIONE

Definito nell'ambito del Piao il Piano formativo 2025, si sono elaborati alcuni strumenti utili al monitoraggio.

A consuntivo si è rilevato che sono state implementate tutte le attività formative raggiungendo in media 40 ore in linea generale su quasi tutti i dipendenti (inferiori operai e vigili superiori per i cfl)

RISORSE FINANZIARIE - Rispetto dei vincoli di finanza pubblica e del bilancio di previsione.

Sono stati rispettati tutti i vincoli di finanza pubblica. I documenti previsionali e a rendiconto di bilancio sono stati approvati nei termini

PAGAMENTO A 30 gg

Sono stati osservati tutti gli obblighi inerenti i pagamenti nei termini dei 30 Gg data fattura

ACCANTONAMENTI

Le difficoltà PNRR sono state tutelate attraverso appositi fondi di accantonamento.

MISURAZIONE DEL VALORE PUBBLICO

Il Valore Pubblico rappresenta l'insieme di effetti positivi, sostenibili e duraturi, sulla vita sociale, economica e culturale di una comunità, determinato dall'azione convergente dell'Amministrazione Pubblica, degli attori privati e degli stakeholder. Le *Linee guida per il Piano della Performance – Ministeri, n. 1, giugno 2017* del Dipartimento della Funzione Pubblica definiscono il Valore Pubblico come il "*miglioramento del livello di benessere economico-sociale rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio*". In generale può essere definito come l'incremento del benessere, attraverso l'azione dei vari soggetti pubblici, che perseguono tale obiettivo utilizzando risorse tangibili (risorse economico-finanziarie, infrastruttura tecnologica, ecc.) e intangibili (capacità relazionale e organizzativa, sostenibilità ambientale delle scelte, prevenzione dei rischi e dei fenomeni corruttivi, ecc.).

Con il Piao 2024 è stata per la prima volta approvato un cruscotto di indicatori di valore pubblico da tenere monitorati e nel 2025 nell'ambito dell'attività di controllo di gestione si è iniziata la rilevazione dei primi indicatori

Nel 2025 sono stati approvati gli indicatori di valore pubblico con l'obiettivo di monitorarne l'andamento annualmente.

Si è constatato un sostanziale raggiungimento di tutti gli obiettivi di valore pubblico (allegati

indicatori.)

Si sono rilevate difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico collegati alle grandi opere per le motivazioni di cui alle parti sopra indicate.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione ha premiato l'apporto dei singoli dipendenti al raggiungimento dei target collettivi.

- **Dirigenti / Posizioni Organizzative:** Valutati sulla base del raggiungimento dei PEG di settore (peso 70%) e dei comportamenti organizzativi (peso 30%).
 - **Personale Comparto:** Valutato tramite schede di valutazione individuale focalizzate sulle competenze e sul rispetto delle procedure interne.
 - **Esito:** Il **90%** del personale ha raggiunto una valutazione compresa nella fascia di merito "Alta".
-

ANALISI DEGLI SCOSTAMENTI E AZIONI CORRETTIVE

In linea generale, gli obiettivi prefissati sono stati tutti raggiunti.

Si segnalano forti criticità in merito alle due grandi opere del PNRR; la mancanza di RUP tecnici di riferimento, unitamente alle rilevanti problematiche tecniche già evidenziate in precedenti informative di Giunta, ne ha reso difficile il conseguimento.

Per far fronte a tale situazione, si è proceduto all'individuazione di un'elevata Qualificazione ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000.

L'efficacia di tale azione potrà essere valutata solo a fine 2026.

Per quanto riguarda il modesto introito derivante dalle sanzioni del Codice della Strada, è stata richiesta alla Responsabile un'attività di controllo stradale più intensa.

Si segnala, inoltre, che a partire dal 1° gennaio 2027 l'Ente uscirà dalla convenzione associata per la gestione amministrativa e la relativa riscossione delle sanzioni.

DOCUMENTAZIONE DI SUPPORTO

La Giunta Comunale attesta l'efficacia dell'azione amministrativa svolta nel 2025, orientata alla creazione di valore pubblico per la comunità.

- **Allegato A:** Tabelle analitiche e sintetiche di rendicontazione obiettivi dirigenti ed EQ.
- **Allegato B:** Verbale di validazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV)
- **Allegato C** indicatori controllo di gestione e di Valore Pubblico

DOCUMENTI COLLEGATI ALLA RELAZIONE DELLA PERFORMANCE

- Documento Unico di Programmazione 2024 – 2029. Triennio 2025/2027
- Piano esecutivo di gestione 2025/2027
- Piano Integrazione Attività e Organizzazione 2025/2027
- Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale
- Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi
- Regolamento dei controlli
- Conto del bilancio e relazione illustrativa 2025
- Piano degli indicatori di bilancio
- Schema sintetico raggiungimento obiettivi