

COMUNE DI ZONE

(PROVINCIA DI BRESCIA)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2024

1. Premessa

La Relazione annuale sulla performance è il documento attraverso il quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance dell'anno precedente.

Le principali norme su cui si basa la redazione del presente documento sono il D. Lgs. 150/2009 e le Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance n° 3 emanate dalla Dipartimento della Funzione Pubblica a novembre 2018.

La Relazione annuale sulla performance persegue le seguenti finalità:

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

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

La descrizione delle caratteristiche demografiche e socio – economiche del territorio comunale è invece rinviata ai documenti programmatori, in particolare al Documento unico di programmazione (DUP 2024/2026).

La relazione rendiconta i risultati realizzati al 31 dicembre 2024.

Al pari del Piano della performance, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione.

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

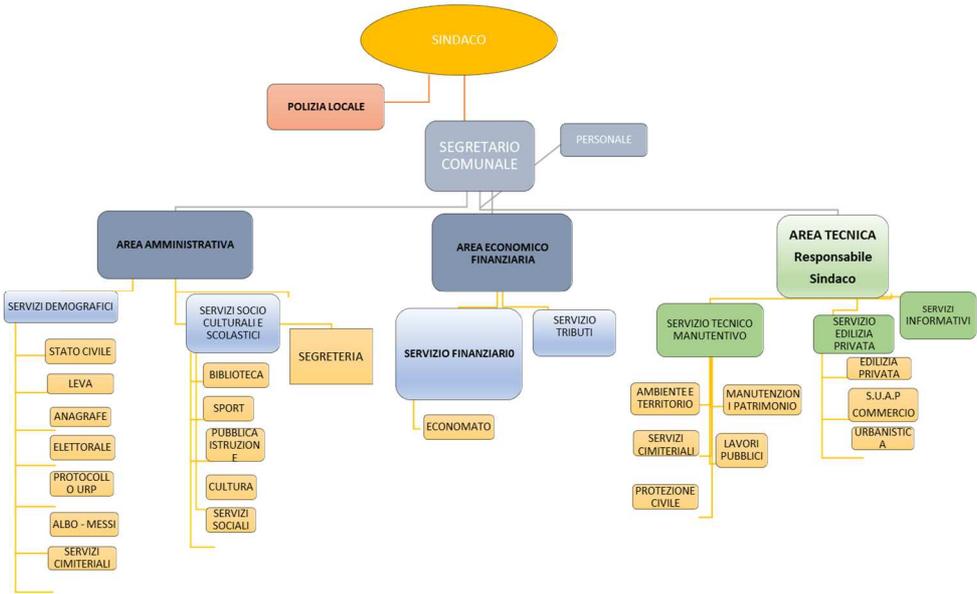
2. CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda all'analisi contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 31.07.2023

3. CONTESTO INTERNO

Contesto organizzativo:

L'ente si articola come segue



AREA DI APPARTENENZA	IN SERVIZIO (al 31/12/2024)
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	2 TD: n. 1 Funzionario Amministrativo – Contabile ex art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 s.m.i. / n. 1 Assistente Sociale dipendente della Comunità Montana (Servizio Associato)
Istruttori	6* (di cui n. 1* TD e n. 5 TI)
Operatori esperti	1 TI
Operatori	0

AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA		
n. 1 Responsabile – Funzionario Amministrativo Contabile – TD e parziale (22 %) ex art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 s.m.i.		
SERVIZI DEMOGRAFICI	SERVIZI SOCIO CULTURALI E SCOLASTICI, SEGRETERIA	SERVIZIO FINANZIARIO
n. 1 istruttore amministrativo polivalente (TI full time)	n. 1 istruttore amministrativo polivalente (TI full time) n. 1 assistente sociale (Servizio associato con Comunità Montana)	n. 1 Istruttore contabile - ufficio ragioneria (TI full time) n. 1 operatore esperto - ufficio tributi (TI part time 83% fino al 31.12.2024 dal 01.01.2025 66%)

AREA TECNICA E POLIZIA LOCALE
n. 1 Responsabile – Sindaco
n. 1 Istruttore (TI part time 61%) – Area Tecnica n. 2 Istruttori – Polizia Locale di cui n. 1 TI full time in aspettativa per mandato elettorale e n. 1 a TD parziale 44% in comando da altro ente.

4. MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31.12.2024. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2024

Come indicato nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all’esame del Nucleo di Valutazione (NIV) ai fini della validazione.

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

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

La valutazione del personale è stata effettuata dai Responsabili di Area con la compilazione della scheda (Performance individuale).

La valutazione relativa alla performance del 2024 ha interessato un totale di sei dipendenti e il grado di raggiungimento degli stessi è del 98,45% come meglio specificato nella tabella sotto riportata.

AREA - SERVIZIO	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
Area Amministrativa e Finanziaria - Ragioneria	98,20%
Area Amministrativa e Finanziaria – Tributi	96,97 %
Area Amministrativa e Finanziaria - Segreteria	100%
Area Amministrativa e Finanziaria – Anagrafe	99%
Area Tecnica	98,40%
Polizia Locale	98,10%

Si precisa che come previsto dal Sistema di misurazione delle performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 27.07.2023 *“per poter essere valutati e concorrere all’erogazione delle somme previste per la performance individuale è necessario che il lavoratore sia a tempo determinato che a tempo indeterminato abbia svolto attività lavorativa nell’ente per almeno 90 giorni effettivi, nell’arco dell’anno solare”* pertanto l’unico dipendente titolare di un incarico Elevata Qualificazione non ha partecipato al processo di valutazione poiché l’attività svolta presso l’ente è inferiore a 90 giorni effettivi.

Per il personale dipendente non titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione., sul sistema di misurazione della Performance e del CCDI annuale economico 2024, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 29.07.2024, sono stati previsti compensi:

- Performance organizzativa (art. 80, co. 2 lett. A) CCNL 2029 – 2021)	€ 3.000,00
- Performance individuale (art. 80, co. 2 lett. B) CCNL 2029 – 2021)	€ 13.000,00
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019 – 2021)	€ 5.381,00
- Indennità funzione Polizia Locale (art. 97 CCNL 2019 – 2021)	€ 1.100,00
- Indennità per servizio esterno (art. 100 CCNL 2019 – 2021)	€ 250,00
- Progressioni economiche	€ 2.198,05

Complessivamente, l'Ente ha conseguito gli obiettivi posti attraverso il piano della performance per l'anno 2024.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Sonia Bortolotti

(F.to digitalmente)