



COMUNE DI CETO PROVINCIA DI BRESCIA

CAP 25040 - TEL. (0364) 434018 - FAX (0364) 434418

Relazione sulla Performance Anno 2023

PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 100 del 05.10.2023, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, in ottemperanza alle disposizioni contenute nell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

Il predetto Piano e precisamente la Sottosezione Performance, ha sostituito il Piano delle Performance previsto dal D. Lgs. 150/2009, mantenendone i contenuti e la funzione di elemento fondamentale nella gestione del ciclo della performance, in grado di "tradurre" in risultati le scelte strategiche dell'Amministrazione Comunale.

Le strategie dell'Amministrazione sono riportate attraverso uno schema nel quale vengono indicati in obiettivi operativi per ogni area, i quali vengono assegnati ai responsabili e dipendenti della struttura organizzativa dell'Ente affinché vengano concretizzati nelle azioni volte a raggiungerli.

La Relazione sulla Performance è il documento che rileva a consuntivo, per ciascun obiettivo esecutivo contenuto nella Sottosezione Performance del PIAO, i risultati realizzati alla fine di ciascun anno.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Ceto si trova in Provincia di Brescia e, alla data del 31.12.2023, la sua popolazione è costituita da 1.773 abitanti.

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

L'organigramma è strutturato in sei settori, a loro volta suddivisi in servizi, a capo delle quali è posto un Responsabile.

Il Settore Polizia Locale è gestito da un unico Responsabile (attribuzione alla responsabilità al Segretario Comunale - ex art.97, comma 4, lettera d) del TUEL).

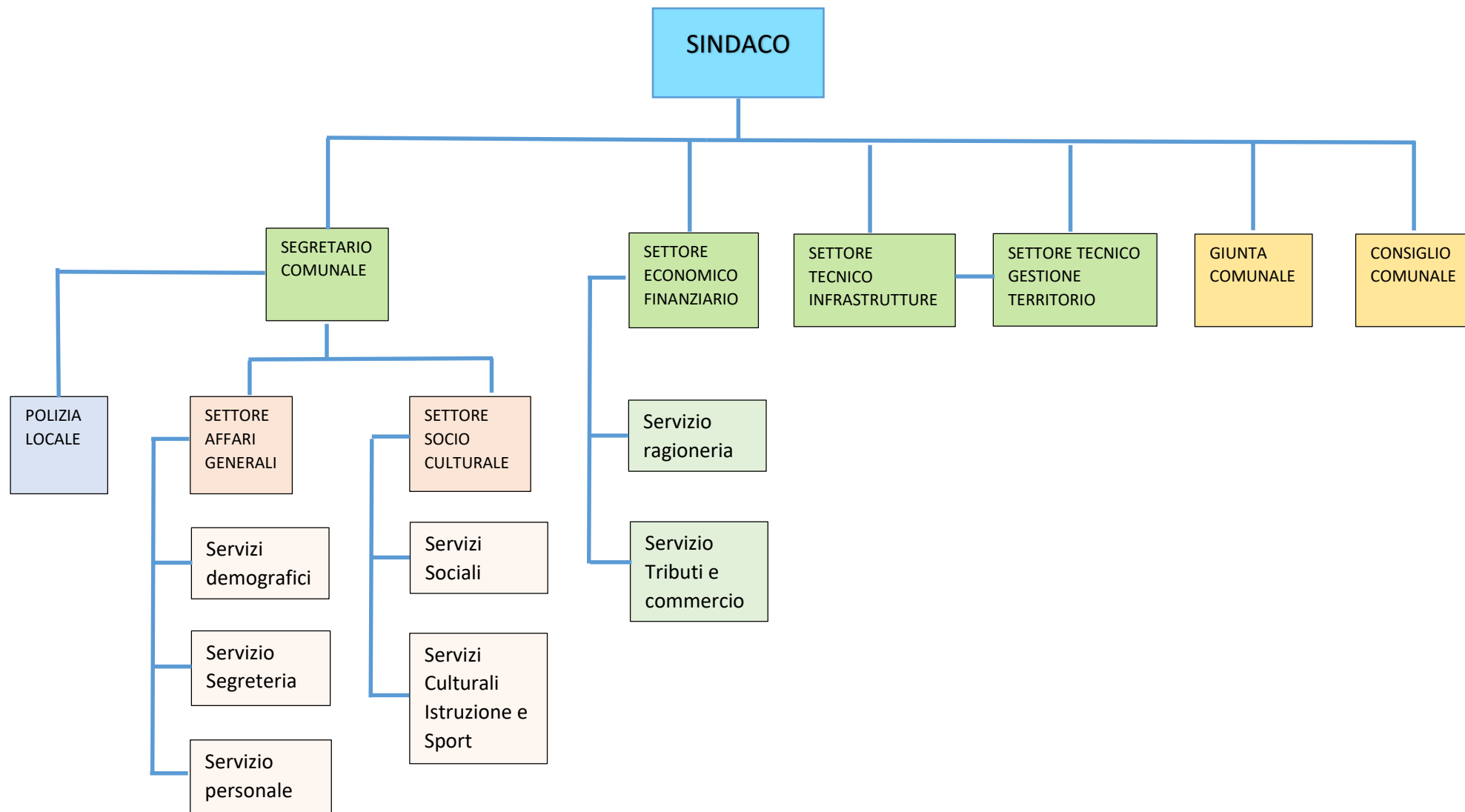
Il Settore Affari Generali è distribuito in tre servizi, con a capo un Responsabile (attribuzione alla responsabilità al Segretario Comunale - ex art.97, comma 4, lettera d) del TUEL).

Il Settore Socio Culturale è distribuito in due servizi, con a capo un Responsabile (attribuzione alla responsabilità al Segretario Comunale - ex art.97, comma 4, lettera d) del TUEL).

Il Settore Economico Finanziario è distribuito in due servizi, con a capo un Responsabile di Servizio (E.Q.).

Il Settore Tecnico Infrastrutture ed il Settore Tecnico Gestione del Territorio sono gestiti da un unico Responsabile di Servizio (E.Q.).

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:



2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Obiettivi assegnati

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 55 del 23.09.2011 ed in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con delibera della Giunta comunale n. 76 del 02.08.2024.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

1) LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

OBIETTIVI GESTIONALI

- *raggiungimento degli obiettivi programmati per la struttura e/o individuali;*
- *performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità:*
si andrà a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati che dovranno possedere le caratteristiche indicate in precedenza, nonché la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità nella realizzazione dell'attività istituzionale. Ai sensi dell'art. 9 comma 1 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, questo fattore assume peso prevalente nella valutazione complessiva.

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI

- *qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura:*
la valutazione riguarda la qualità del contributo fornito dal responsabile in questione alla performance dell'intero Ente, e in particolare la capacità di allineare i comportamenti alle esigenze e priorità dell'Ente.
- *organizzazione e innovazione:*
intesa come capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione, nonché della capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivare a livello informatico/organizzativo/procedurale.

- *collaborazione, comunicazione e integrazione:*
intesa come capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi.

- *orientamento al cliente:*
intesa come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio.

- *valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori:*
intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze nonché la capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati.
Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2023 nonché l'analisi delle attività, distinte fra le varie Aree dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza, efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente - Performance".

2) LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE SENZA INCARICHI DI EQ

Oggetto della valutazione dei dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione è il raggiungimento degli obiettivi programmati e del contributo assicurato alla performance del servizio (valutazione del rendimento) e le competenze e i relativi comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati (valutazione delle competenze).

Per quanto concerne la valutazione del rendimento, gli obiettivi dei quali si andrà a verificare il raggiungimento potranno essere individuali e/o di gruppo e dovranno possedere le stesse caratteristiche di quelli assegnati ai responsabili e che sono riportate in precedenza al punto 1. Inoltre, nella valutazione del rendimento verrà considerata la qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del servizio di appartenenza.

Per quanto concerne la valutazione delle competenze i criteri da considerare sono i seguenti:

- *Impegno e affidabilità, intese quali:*
 - consapevolezza delle responsabilità del proprio lavoro, delle risorse affidate e degli strumenti utilizzati;
 - corretto svolgimento delle proprie mansioni all'interno dell'organizzazione;
 - rispondenza dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato nell'organizzazione;

- capacità di adottare decisioni e scelte secondo le indicazioni ricevute;
- *Orientamento al cittadino - cliente:*
Inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nella correttezza dell'azione amministrativa siano finalizzate alla soddisfazione dell'utente, interpretandone correttamente i bisogni e alla crescita degli standard di erogazione dei servizi in termini di qualità e tempestività.
- *Cooperazione e integrazione:*
intesa come capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità.
- *Propensione al cambiamento e innovazione, intesa come:*
 - autonomia e capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse capacità di inserirsi positivamente nei processi di innovazione;
 - propensione ad individuare nuove modalità di analisi, sviluppando nuove tecniche e metodi di lavoro.

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1) Risultati realizzati relativamente ad Aree e Responsabili

Il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica, nominato nella persona del Segretario Comunale, ha operato un attento esame della struttura ed ha valutato l'attività svolta sia in termini quantitativi che in termini qualitativi ed il grado di raggiungimento degli obiettivi; di seguito si riportano gli obiettivi di sviluppo programmati nel Piano della Performance 2023, distinti per Settore, e la valutazione in base al grado di raggiungimento degli stessi.

Sulla scorta degli incontri intervenuti tra il Segretario dell'Ente, i Responsabili delle Aree ed i dipendenti, e di quanto previsto dal sistema di valutazione sopra esposto, sono state quindi redatte le schede di valutazione, sottoscritte, per accettazione, dai diretti interessati.

Al 31/12/2023 tutti gli obiettivi assegnati al personale hanno raggiunto al 100% il valore atteso.

L'Ente nel suo complesso, quindi, ha raggiunto un risultato di raggiungimento degli obiettivi del 100%.

SETTORE AFFARI GENERALI: SERVIZIO ANAGRAFE – STATO CIVILE – LEVA

Contenuti del Progetto:	Il progetto prevede: predisposizione di apposita sezione dell'ufficio anagrafe contenente le indicazioni riguardanti i principali servizi e documentazione necessaria, nonché i modelli di autocertificazione più utilizzati.
Risorse umane:	Bazzana Margherita
Termini:	Entro il 31/12/2023
Percentuale raggiungimento degli obiettivi	100%

SETTORE AFFARI GENERALI: SERVIZIO SEGRETERIA - SETTORE SOCIO CULTURALE

Contenuti del Progetto:	Il progetto prevede: predisposizione di uno spazio all'interno del sito con tutte le informazioni relative alla scuola primaria e materna + palestra comunale. Orari, numeri telefonici presso le scuole, modalità di trasporto scolastico e orari, servizi forniti dall'amministrazione (doposcuola con relativi orari e corso di nuoto con orari e modalità di presentare richiesta. Libri di testo Calendario scolastico Costi mensa e modalità richiesta blocchetti mensa. Modalità per richiesta utilizzo palestra, regolamento palestra Pof di ogni annualità
Risorse umane:	Guarinoni Maddalena
Termini:	Entro il 31/12/2023
Percentuale raggiungimento degli obiettivi	100%

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO: SERVIZIO TRIBUTI

Contenuti del Progetto:	Il progetto prevede: - migrazione banca dati servizio idrico alla SIV - coordinamento con la SIV per tutte le attività relative al servizio idrico in capo alla SIV e che dovranno essere coordinate con l'ufficio tributi.
Risorse umane:	Crotti Antonietta
Termini:	Entro il 31/12/2023
Percentuale raggiungimento degli obiettivi	100%

SETTORE POLIZIA LOCALE

Contenuti del Progetto:	Il progetto prevede: -svolgimento di attività di controllo sul territorio in orario serale in caso di necessità. Tale attività verrà svolta su apposita richiesta da parte dell'Amministrazione comunale. Per consentire l'attività serale il dipendente sarà autorizzato a modificare il proprio orario di lavoro. Tale attività non prevede lavoro di carattere straordinario. -attività di supporto all'operatore sul territorio durante la posa di segnaletica orizzontale e verticale.
Risorse finanziarie	Nessun costo aggiuntivo
Risorse umane:	Piazzani Giovanni
Termini:	Entro il 31/12/2023
Percentuale raggiungimento degli obiettivi	100%

6. CONCLUSIONI

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Presso la Residenza comunale, lì 07.10.2024

Il Segretario comunale
F.to Dott. Matteo Tonsi