



I Borghi
più belli
d'Italia

Borgo dell'anno 2007



I più bei borghi
della Terra



Destinazione italiana vincente
Edizione 2010



COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

RELAZIONE SUL RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PERFORMANCE RELATIVI ALL'ANNO 2024

(Rif.to d.lgs. 150/2009, art. 10)

PREMESSE

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, nel delineare la disciplina del ciclo della performance ha previsto all'art. 10 la redazione, da parte delle Amministrazioni pubbliche, di una Relazione annuale sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse stanziare. Per gli enti locali la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi; - collegamento tra obiettivi e risorse; - monitoraggio in corso di esercizio;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale; - utilizzo dei sistemi premianti;
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico- amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 22.03.2024 è stato approvato il Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, la cui sottosezione 2.2 è relativa alla Performance. Al fine di inquadrare l'attività di rendicontazione è necessario tener conto dei seguenti atti:

- Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 39 del 21.09.2011 e smi;
- sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 83 del 30.12.2014;
- Sottosezione 2.2 A "Performance" del PIAO 2024-2026, contenente gli obiettivi individuati per i settori;
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2023-2025, definitivamente sottoscritto il 21.12.2023 su autorizzazione espressa dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 108 del 20.12.2023;

A consuntivo dell'attività svolta, con la presente Relazione sulla performance si evidenziano i risultati raggiunti e si può dare corso alle valutazioni della performance organizzativa ed individuale. La Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione per l'accesso agli strumenti premiali per il personale, con riferimento all'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6 del D. Lgs. 150/2009. Al pari del Piano Performance, la Relazione è approvata dall'organo esecutivo.

Il Nucleo di Valutazione, ricostituito in forma monocratica con decreto sindacale n. 7 del 30.05.2025, composto dal Segretario Comunale, ha esaminato a consuntivo, con riferimento all'annualità 2024, i risultati organizzativi e individuali raggiunti dai soggetti che compongono la struttura amministrativa del Comune di Monte Isola rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse stanziare, con rilevazione degli eventuali scostamenti ai fini di analizzare la performance organizzativa e provvedere all'attribuzione dei premi e dell'indennità di risultato.

Le unità dipendenti del Comune di Monte Isola al 31/12/2024 sono 18 così suddivise:

- area dei funzionari e dell'elevata qualificazione n. 4 di cui uno per 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2000;
- area degli istruttori n. 8;
- area degli operatori esperti (autisti del Trasporto pubblico locale) n. 6





I Borghi
più belli
d'Italia

Borgo dell'anno 2007



I più bei borghi
della Terra



Destinazione italiana vincente
Edizione 2010



COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

CRITICITA' ED OPPORTUNITA'

In generale si riscontra una buona percentuale di realizzazione degli obiettivi di performance organizzati fissati nella sezione 2.2 del PIAO superiore al 80% per l'annualità 2024, tenendo conto delle criticità intrinseche del territorio e la conseguente difficoltà di erogazione dei servizi ai cittadini. Si evidenzia inoltre la perdurante difficoltà di copertura del posto da funzionario tecnico presso l'ufficio lavori pubblici ed edilizia privata che limita l'azione strutturale dell'Ente nonostante lo sforzo delle unità di personale presenti per garantire l'efficacia e l'efficienza della loro azione. Inoltre anche nell'annualità in analisi si riscontra l'impegno nella rendicontazione di fondi PNRR, regionali e statali al fine di garantire le entrate a questi sottese. Si evidenzia anche la conclusione della maggior parte dei progetti inerenti la PA digitale finanziata dal PNRR.

Opportunità per l'amministrazione è lo sviluppo tecnologico impresso dalle ultime misure PNRR in tema di PA digitale che permettono la digitalizzazione del servizio di stato civile, inoltre non si ritiene più prorogabile l'adesione alle più recenti linee guida Agid in materia di sicurezza informatica e in tal senso sarà necessario provvedere all'adeguamento delle infrastrutture tecnologiche sia hardware che software. Le criticità riscontrate oltre alla situazione dell'ufficio tecnico sopra descritta che richiede stabilità e continuità di personale, riguardano il crescente flusso turistico che oltre ad essere volano di sviluppo imprescindibile comporta anche una struttura di servizi complessi per garantire l'ordine e l'igiene pubblico.

OBIETTIVI RAGGIUNTI E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Precisato che:

- gli importi definiti con le deliberazioni di Giunta Comunale indicate in premessa sono compatibili con il C.C.N.L. di riferimento e con gli stanziamenti di bilancio.
- la verifica dei risultati raggiunti dagli incaricati di elevata qualificazione è stata effettuata autonomamente dal Nucleo di Valutazione, sulla base delle schede di valutazione predisposte e redatte dal precedente segretario comunale dott.ssa Maria Teresa Porterì alla quale è stato chiesto supporto in ordine al periodo oggetto di valutazione rispetto al quale lo scrivente non può riscontrare elementi di valutazione soggettivi in quanto la presa in servizio è successiva alla conclusione dell'esercizio di riferimento;
- la verifica dei risultati individuali e della performance organizzativa è stata svolta per tutto il 2024 sui dipendenti come individuati nell'organigramma, anch'essa alle condizioni dell'indennità di risultato e quindi sulla base delle valutazioni elaborate dai responsabili del servizio e dal Segretario Comunale che si sono alteranti nell'anno di riferimento oggetto di valutazione;

Il segretario comunale e nucleo di valutazione monocratico visto quanto in premessa illustrato, viste le valutazioni espresse dagli organi competenti per l'annualità 2024 agli atti del Comune e viste le valutazioni dei responsabili dei servizi illustra quanto segue:

- l'ente nel 2024 era dotato di n. 4 incaricati di elevata qualificazione come si evince dai Decreti Sindacali n. n. 9 del 30.12.2022, n. 2 del 02.02.2024, n. 11 del 24.09.2024, n.1 del 15.01.2024, e 8 del 20.06.2024 con i quali sono stati nominati i Responsabili di Servizio e conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione come di seguito indicati:

SERVIZIO
SETTORE OPERE PUBBLICHE STRATEGICHE
SETTORE EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO E TRIBUTI





I Borghi
più belli
d'Italia

Borgo dell'anno 2007



I più bei borghi
della Terra



Destinazione italiana vincente
Edizione 2010



COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

SETTORE AMMINISTRAZIONE GENERALE

la valutazione media per gli incaricati di EQ è stata pari a 430/500;

- il livello di raggiungimento della performance organizzata si attesta al 81%
- la performance individuale ha raggiunto un livello pari 90%
- per quanto riguarda lo svolgimento di progetti straordinari individuati all'articolo 4 del CCDI parte economica 2024 per il progetto di potenziamento del TPL si attesta che i soggetti coinvolti hanno garantito un numero di corse adeguato ad assicurare l'implementazione del servizio pubblico locale. Il progetto inerente il controllo del territorio svolto dai componenti dalla polizia locale è stato regolarmente svolto salvaguardando il territorio isolano, meta turistica ambita e per questo molto affollata e caotica durante la stagione estiva; Infine si attesta che il progetto PNRR ha garantito la conclusione della maggior parte delle asseverazioni utili alla rendicontazione dei contributi, inoltre il personale impegnato nel progetto ha acquisito le competenze necessarie per l'utilizzo dei nuovi software installati nel rispetto delle linee guida AGID nell'ambito delle misure PA digitale;

Preso atto:

- delle schede di valutazione dell'attività svolta nell'anno 2024 dai titolari di incarico di Elevata Qualificazione del settore opere pubbliche strategiche, Economico Finanziario e tributi, ed edilizia privata ed urbanistica, acclamate al protocollo comunale a firma e valutazione degli organi di valutazioni competenti pro-tempore;
- delle schede di valutazione del personale non titolare di incarico EQ con valutazioni effettuate dai responsabili di servizio e dal Segretario Comunale pro tempore in carica per l'anno 2024 depositate agli atti del Comune;
- delle disposizioni dal CCDI sottoscritto in data 12.12.2024 per l'anno 2024 che hanno tra l'altro statuito le seguenti risorse disponibili:
 - € 3.000,00 per le indennità per condizioni di lavoro;
 - € 8.700,00 per le indennità di specifiche responsabilità;
 - € 18.000,00 per le indennità di turno;
 - € 1.000,00 per le indennità di funzione di polizia locale;
 - € 700,00 per l'indennità di servizio esterno di polizia locale;
 - € 16.300,00 per progetti straordinari individuati ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c);
 - € 11.997,84 per remunerazione performance organizzativa ed individuale comprensivi di € 122,98 per il premio individuale stabilito dall'art. 20 CCDI;
- che le economie derivanti dall'indennità di risultato sono state destinare ad incremento della retribuzione di risultato 2024 delle E.Q;
- che considerata l'alternanza dei soggetti negli uffici di Polizia locale e nell'ufficio tecnico anche per brevi periodi durante l'annualità 2024, taluni sono stati valutati solo per quanto concerne la performance individuale e comportamentale e agli stessi sarà liquidata solo la quota inerente la performance individuale;
- dell'articolo 24 del CCDI sottoscritto in data 12.12.2024 nel quale si stabiliscono le modalità di pesatura delle specifiche responsabilità;

Si illustrano sinteticamente di seguito gli obiettivi conseguiti:

SETTORE	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
Settore amministrativo:	
- Ufficio segreteria-protocollo	76%
- Ufficio polizia locale	66,15%





I Borghi
più belli
d'Italia

Borgo dell'anno 2007



I più bei borghi
della Terra



Destinazione italiana vincente
Edizione 2010



COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

Settore demografico	90%
Settore opere pubbliche strategiche	90%
Settore edilizia privata ed urbanistica	82%
Settore economico-finanziario	86%
Obiettivi trasversali	100%

Visto quanto sopra, tale relazione deve intendersi validata con la sottoscrizione dal Nucleo di validazione monocratico interno nominato con decreto n. 7 del 30.05.2025.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE - IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Alberto Bernardi)

