



**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 2025

(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. 25 del 28.03.2025 è stato approvato il Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027, modificato con delibera di Giunta n. 46 del 21.05.2025, n. 92 del 19.09.2025 e n. 105 del 28.10.2025 la cui sottosezione 2.2 è relativa alla Performance.

La disciplina utile a predisporre l'attività di rendicontazione è contenuta nei 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 2025/2027, 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 2025, 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 31/12/2025 sono 15 così suddivise:

- area dei funzionari e dell'elevata qualificazione n. 3 di cui uno per 12 ore settimanali ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2000;
- area degli istruttori n. 6;
- area degli operatori esperti (autisti del Trasporto pubblico locale) n. 6

OBIETTIVI RAGGIUNTI E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA





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

Come sopra precisato la valutazione degli obiettivi assegnati ai singoli soggetti e alle strutture organizzative dell'Ente dall'apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione viene effettuata attribuendo un punteggio per gli obiettivi organizzativi e uno per i risultati individuali che tengano conto anche di aspetti comportamentali del singolo dipendente. In particolare il processo di valutazione viene così differenziato:

- Valutazione degli incaricati di E.Q;
 - Obiettivi trasversali: raggiungimento dei target degli obiettivi previsti per tutte le strutture (trasparenza, informatizzazione, rispetto dei termini di pagamento);
 - Obiettivi di performance: raggiungimento dei target fissati per gli obiettivi di intervento delineati negli strumenti di programmazione dell'Ente;
 - Comportamenti organizzativi: autonomia, comunicazione, coinvolgimento e integrazione, orientamento alla domanda, programmazione e controllo, rapporti esterni e contrattuali, soluzione dei problemi, adattabilità e flessibilità, sviluppo professionale;
- Valutazione dei dipendenti Non titolari di EQ:
 - Obiettivi di performance: raggiungimento dei target fissati per gli obiettivi di intervento delineati negli strumenti di programmazione dell'Ente;
 - Comportamenti organizzativi: capacità del singolo di integrarsi nella struttura possedere una visione orientata al cittadino, capacità di lavorare in gruppo, proattività nella risoluzione dei problemi e padronanza degli applicativi in dotazione;

Ogni singolo obiettivo di gestione nel PIAO è stato adeguatamente definito, indicandone le fasi di attuazione i tempi e gli indicatori di efficacia (target) necessari a valutarne o meno il raggiungimento oltre che il personale coinvolto.

Precisato che:

- la verifica dei risultati raggiunti dagli incaricati di elevata qualificazione è stata effettuata dal Segretario Comunale;
- la verifica dei risultati individuali e della performance organizzativa è stata svolta per tutto il 2025 sui dipendenti come individuati nell'organigramma in premessa dai corrispondenti responsabili del servizio;

Il segretario comunale e nucleo di valutazione monocratico visto quanto in premessa illustrato, viste le valutazioni espresse dagli organi competenti per l'annualità 2025 agli atti del Comune e viste le valutazioni dei responsabili dei servizi illustra quanto segue:

- l'ente al 31.12.2025 era dotato di n. 3 incaricati di elevata qualificazione responsabili dei settori di seguito indicati:

SERVIZIO
SETTORE OPERE E LAVORI PUBBLICI
SETTORE EDILIZIA PRIVATA E URBANISTICA
SETTORE RISORSE
SETTORE AMMINISTRATIVO
SETTORE, POLIZIA LOCALE, TRASPORTO PUBBLICO LOCALE E SUAP
SETTORE DEMOGRAFICO
SETTORE TECNICO E MANUTENTIVO





**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

I settori edilizia privata ed urbanistica, amministrativo sono retti dal Segretario Comunale e il settore demografico e tecnico manutentivo sono retti dal Sindaco pro tempore. La valutazione media per gli incaricati di EQ è stata pari a 380/500;

- il livello di raggiungimento della performance organizzata si attesta al 70% in calo rispetto all'esercizio 2025, la media è comunque da ponderare sui singoli settori che in generale fatte alcune eccezioni hanno comunque raggiunto un buon livello di obiettivi, considerate anche le urgenze non programmabili sul territorio tutt'altro che ordinario del Comune di Monte Isola;
- la performance individuale ha raggiunto un punteggio medio oltre il 90%, dimostrando come la struttura sappia umanamente ed eticamente adattarsi ai cambiamenti professionali e di personale che negli ultimi anni hanno caratterizzato tutti gli uffici;
- per quanto riguarda lo svolgimento di progetti straordinari individuati all'articolo 4 del CCDI parte economica 2026. Per quanto concerne 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 la realizzazione della festa decennale Santa Croce considerati gli ottimi riscontri sulla manifestazione e l'assenza di disagi rilevanti dovuti al notevole impatto dell'evento confermano che il progetto è stato pienamente ed efficacemente realizzato;

Preso atto:

- delle schede di valutazione dell'attività svolta nell'anno 2025 dai titolari di incarico di Elevata Qualificazione del settore opere pubbliche, Risorse e Polizia locale Trasporto pubblico e SUAP, acclarate 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 depositate agli atti del Comune;
- delle disposizioni dal CCDI sottoscritto in data 11.12.2025 per l'anno 2025 che hanno tra l'altro statuito le seguenti risorse disponibili:
 - € 3.000,00 per le indennità per condizioni di lavoro;
 - € 8.400,00 per le indennità di specifiche responsabilità;
 - € 18.000,00 per le indennità di turno;
 - € 416,67 per le indennità di funzione di polizia locale;
 - € 88,50 per l'indennità di servizio esterno di polizia locale;
 - € 13.500,00 per progetti straordinari individuati ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. c);
 - € 13.729,59 per remunerazione performance organizzativa ed individuale comprensivi di € 114,05 per il premio individuale stabilito dall'art. 20 CCDI;
 - che le economie dei progetti straordinari di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 sono destinate ad incrementare la performance individuale ed organizzativa;
- che le economie derivanti dall'indennità di risultato sono state destinate ad incremento della retribuzione di risultato 2025 delle E.Q;
- che la performance individuale ed organizzativa è stata riproporzionata sulla base di un parametro temporale che tenga conto del tempo di servizio presso l'Ente dei dipendenti che si sono alternati in alcuni settori;
- dell'articolo 24 del CCDI sottoscritto in data 21.12.2023 nel quale si stabiliscono le modalità di pesatura delle specifiche responsabilità;

CRITICITA' ED OPPORTUNITA'

In generale si riscontra una buona percentuale di realizzazione degli obiettivi di performance organizzati fissati nella sezione 2.2 del PIAO per l'annualità 2025, 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





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

nonostante lo sforzo delle unità di personale presenti per garantire l'efficacia e l'efficienza della loro azione. Il comune di Monte Isola infatti ha delle peculiarità non riscontrabili in altri territori che comportano un'intensa attività degli uffici soprattutto dal punto di vista logistico, la situazione morfologica non di rado è fonte di una mole di lavoro ulteriore dovuta proprio all'onerosità che comporta un territorio insulare dotato di servizi (come il TPL) di difficile gestione. Si ritiene quindi che gli obiettivi, comunque sfidanti, che sono stati fissati nel PIAO siano stati raggiunti in maniera soddisfacente.

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. Infine già alla conclusione dell'esercizio 2025 l'Ente ha avviato un progetto di rifacimento della struttura informatica penetrante e risolutivo di problemi che perdurano da molti anni finalmente analizzati e sostenuti dai fondi PNRR. Si stima che l'intervento di revamp dell'infrastruttura si concluderà entro settembre 2026.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO E RACCOMANDAZIONI

L'ormai nota situazione degli enti locali di piccole dimensioni, comporta la necessità di efficientare ogni singolo procedimento eliminando i donkey-work che possono essere svolti in maniera più pratica e veloce da sistemi informatici, gestionali IA e applicativi già in dotazione all'Ente. Al fine di migliorare la performance si cercherà quindi di avviare un'attività di monitoraggio dei processi atta ad eliminare i passaggi non necessari e snellire le procedure laddove normativamente possibile. Inoltre si ritiene che la salubrità dei luoghi di lavoro e la distribuzione dei carichi sia fondamentale per garantire una performance elevata tendente alla qualità e non solo alla quantità. Infine si cercherà di introdurre dei momenti di incontro per monitorare gli obiettivi ed intervenire sul PIAO per allinearli alla volontà amministrativa nel corso dell'esercizio.

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)

