



Borgo dell'anno 2007



I più bei borghi della Terra



Destinazione italiana vincente
Edizione 2010



COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

BREVE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2023

Il D.lgs. 27/10/2009, n. 150 impone l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni di adottare, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il ciclo di gestione della performance. Negli enti locali il ciclo della performance, secondo le "Linee Guida dell'ANCI" e sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrazione delle amministrazioni pubbliche (CIVIT ora ANAC) con deliberazione n. 121/2010, può essere identificato con il PEG, opportunamente integrato e collegato con altri strumenti di programmazione su base triennale (relazione previsionale e programmatica, bilancio pluriennale).

L'art. 169 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, come modificato dal d.lgs. 126/2014, al comma 3bis secondo periodo, dispone "Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG".

Il d.lgs. 23 giugno 2011, n. 118, come modificato dal d.lgs. 10 agosto 2014, n. 126, ha disposto (con l'art. 80, comma 1) che le modifiche si applicano "ove non diversamente previsto nel presente decreto, a decorrere dall'esercizio finanziario 2015, con la predisposizione dei bilanci relativi all'esercizio 2015 e successivi".

Benché per espressa previsione l'applicazione dei commi 1 e 2 del medesimo articolo e del paragrafo 10.4 del principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio (allegato 4.1 al D.Lgs. 118/2021) sia facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti, il Comune di Monte Isola ha provveduto a dotarsi di piano esecutivo di gestione, ancorché in forma semplificata, integrato col piano della performance, approvato con deliberazione G.C. n. 6 del 23/01/2023, redatto in modo coerente al Documento Unico di programmazione 2023/2025, approvato con deliberazione Consiliare n. 113 del 30/12/2022 e al Bilancio di previsione dell'anno 2023/2025 approvato con deliberazione Consiliare n. 114 della medesima seduta.

I suddetti documenti si pongono in piena attuazione con le linee programmatiche di mandato approvate con deliberazione C.C. n. 23 del 30/7/2019.

Il Piano dà avvio al ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi che sono descritte all'art. 4 del D.lgs. n. 150/09:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;



f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La partecipazione alla realizzazione degli obiettivi è avvenuta nel rispetto delle pari opportunità di genere e nel divieto di discriminazione.

Le disposizioni inerenti la misurazione e valutazione delle performance introdotte dalla riforma del pubblico impiego di cui al D. Lgs. 150/2009, prevedono l'adozione di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Unità Organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità contenute nel decreto stesso, nonché secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Gli obiettivi in materia di anticorruzione e trasparenza, finalizzati a dare attuazione alle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi previsti nella sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" del PIAO 2023-2025, nonché a misurarne l'effettiva realizzazione, nel rispetto dei tempi e modi previsti, sono parte integrante del ciclo della performance.

Il sistema di misurazione della performance è quello approvato con deliberazione G.C. n.83 del 30.12.2014 e smi.

La misurazione e valutazione della performance, ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009, nel Comune di Monte Isola viene effettuata secondo un ciclo di gestione che partendo dalla definizione e assegnazione degli obiettivi, dall'individuazione dei valori attesi e degli indicatori di riferimento, si conclude con la rendicontazione dei risultati ed il controllo sul conseguimento degli obiettivi.

La Relazione sulla *performance*, prevista dall'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 150/2009, è lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholders*, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2023.

La funzione di comunicazione verso l'esterno è assicurata mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale www.comune.monteisola.bs.it nella sezione 'amministrazione trasparente' – sottosezione dedicata.

La relazione sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione (segretario comunale), dopo l'approvazione della Giunta Comunale. La presente è redatta sulla base delle schede del piano della performance assegnate ai settori, con indicazione effettuata da parte dei responsabili circa il loro effettivo raggiungimento (la documentazione è conservata agli atti della segreteria comunale).

SETTORE	RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
Settore amministrativo:	
- Ufficio segreteria-protocollo	80%
- Ufficio polizia locale	100%
Settore demografico	61,6%
Settore tecnico	93,20%
Settore economico-finanziario	92%
Obiettivi trasversali	100%



Borgo dell'anno 2007



I più bei borghi della Terra



Destinazione italiana vincente
Edizione 2010



COMUNE DI MONTE ISOLA

Provincia di Brescia

Gli esiti finali denotano una performance di ente pari al 87,8 %.

L'attuazione degli obiettivi, pur con le criticità connesse al mutevole contesto normativo, che richiede la costante rimodulazione dell'attività di lavoro e dei processi pianificati al fine di darvi attuazione, e all'esiguo numero di dipendenti in servizio è avvenuta in linea con gli strumenti di programmazione dell'ente. Gli obiettivi assegnati si ritengono quindi raggiunti.

Con la Relazione sulla Performance si rendono noti i risultati raggiunti dagli obiettivi strategici mediante la misurazione degli indicatori individuati a inizio anno, potendo misurare, così, in modo chiaro e trasparente i risultati raggiunti.

I punti di debolezza sono i seguenti:

- eterogeneità e quantità ingente di adempimenti e incombenze, in un panorama normativo assai mutevole e variegato, con difficoltà per la struttura di stare al passo con le plurime novelle.

Punti di forza possono rinvenirsi nella

- presenza di un sistema di relazioni Comune/associazioni che consentono lo sviluppo di forme efficaci di sussidiarietà orizzontale;
- spiccato senso di appartenenza della dotazione organica all'ente e alla collettività, che accentua nei dipendenti l'attitudine a rispondere in modo celere ai bisogni mutevoli della collettività stessa, con grande flessibilità.

La Relazione sulla performance è il documento che conclude il ciclo di gestione della performance per l'anno 2023.

Monte Isola, 3 giugno 2024

F.to IL SEGRETARIO COMUNALE
Mariateresa Porteri

