



**COMUNE DI ZONE**

***(PROVINCIA DI BRESCIA)***

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2025**

***Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 17.06.2026***

## 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 nella sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione - 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 socioeconomiche del territorio comunale è invece rinviata ai documenti programmatori, in particolare al Documento unico di programmazione.

La relazione rendiconta i risultati realizzati al 31 dicembre 2025.

La Relazione viene redatta dal Segretario Comunale, approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione.

A seguito della sua approvazione tale documento verrà poi pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella Sezione Amministrazione Trasparente > Performance > piano delle performance.

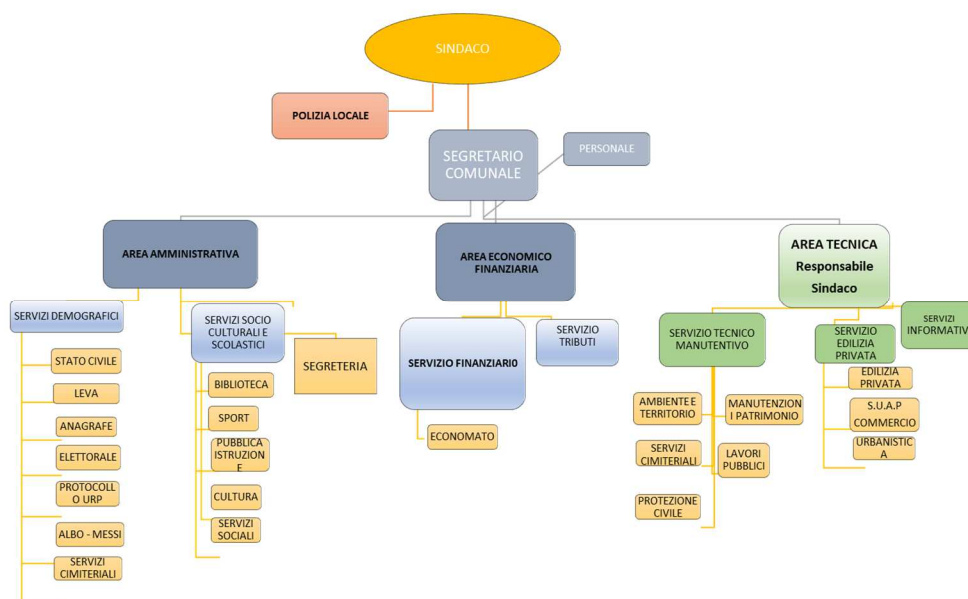
## CONTESTO ESTERNO

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda all'analisi contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 27.02.2025

## CONTESTO INTERNO

### CONTESTO ORGANIZZATIVO:

L'ente si articola come segue:



AREA DI APPARTENENZA	IN SERVIZIO (al 31/12/2025)
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	n. 1 Assistente Sociale dipendente della Comunità Montana (Servizio Associato)
Istruttori	4
Operatori esperti	1
Operatori	0

AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA		
n. 1 Responsabile: Segretario Comunale		
SERVIZI DEMOGRAFICI	SERVIZI SOCIO CULTURALI E SCOLASTICI, SEGRETERIA	SERVIZIO FINANZIARIO
n. 1 istruttore amministrativo (TI / FT)	n. 1 istruttore amministrativo (TI / FT) n. 1 assistente sociale (Servizio associato con Comunità Montana)	n. 1 Istruttore contabile - ufficio ragioneria (TI / FT) n. 1 operatore esperto - ufficio tributi (TI / PT 66,67%)

\*TI/FT/PT – tempo indeterminato/full time/part time

AREA TECNICA
<b>n. 1 Responsabile – Sindaco</b>
n. 1 Istruttore (TI part time 61,11%) – Area Tecnica

**MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31.12.2025. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2025**

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).

Ciascun dipendente con nota prot. n. 822/2026, 823/2026, 824/2026, 827/2026, 838/2026 e 2213/2026 ha trasmesso al rispettivo responsabile di Area una relazione sul conseguimento degli obiettivi assegnati per l’anno 2025.

La valutazione relativa alla performance del 2025 ha interessato un totale di 5 dipendenti e la media del grado di raggiungimento degli stessi è del 99,01% come meglio specificato nella tabella sotto riportata.

AREA - SERVIZIO	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI
Area Amministrativa e Finanziaria - Ragioneria	98,31%
Area Amministrativa e Finanziaria – Tributi	98,96%
Area Amministrativa e Finanziaria - Segreteria	100%
Area Amministrativa e Finanziaria – Anagrafe	98,89%
Area Tecnica	98,91%

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”*.

Per il personale dipendente non titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione., sul sistema di misurazione della Performance e del CCDI annuale economico 2025, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 29.12.2025, sono stati previsti compensi:

- Performance organizzativa	€ 8.303,75
- Performance individuale	€ 8.303,75
- Indennità per specifiche responsabilità	€ 6.300,00
- Indennità funzione Polizia Locale *	€ 55,00
- Indennità per servizio esterno *	€ 87,50
- Progressioni economiche	€ 0,00

\*Le seguenti somme non sono state assegnate in quanto, nel corso del periodo di riferimento, l'Ente non ha potuto contare sulla presenza stabile in organico di personale appartenente al servizio Polizia Locale.

Complessivamente, l'Ente ha conseguito gli obiettivi posti attraverso il piano della performance per l'anno 2025.

Zone, 17.06.2026

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Sonia Bortolotti  
(F.to digitalmente)