COMUNE DI ONO SAN PIETRO

Provincia di Brescia

Piazzale Donatori di Sangue n. 1 – 25040 – Ono San Pietro (BS)

C.F.: 00968280172 – P.IVA: 00592940985

Tel. 0364/434490 - e-mail: info@comune.ono-san-pietro.bs.it

pec: protocollo@pec.comune.ono-san-pietro.bs.it

ALLEGATO A)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2025

Il D. Lgs. n. 150/2009 ha avviato un percorso ampio ed impegnativo di riforma del lavoro pubblico e dei processi di programmazione nelle pubbliche amministrazioni. In particolare ha modificato le disposizioni sulla valutazione e la valorizzazione dei meriti, nonché ha introdotto una disciplina sistematica in materia di "performance" e di trasparenza dell'azione amministrativa.
L'articolo 3, comma 1, stabilisce infatti che *"la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento".*

Il Comune di Ono San Pietro ha recepito la riforma, contenuta nel D.Lgs. 150/2009, approvando il piano delle performance (ora confluito all'interno del P.I.A.O. introdotto dall'art. 6 del D.L. n° 80/2021) ed il sistema per la misurazione e la valutazione delle performance e per l'applicazione del sistema premiale, conseguentemente a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n.74/2017 al D.Lgs. 150/2009 si è provveduto alla modifica ed integrazione del suddetto sistema.
Il sistema è finalizzato ad ottimizzare la produttività del lavoro nonché la qualità, l'efficienza, l'integrità e la trasparenza dell'attività amministrativa. Il sistema di misurazione e valutazione della performance è altresì finalizzato alla valorizzazione del merito e al conseguente riconoscimento di meccanismi premiali ai dipendenti dell'ente.

L'Ente ha adottato i seguenti atti:
- la deliberazione di G.C. n.25 in data 09/04/2018 relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- la deliberazione di G.C. n. 15 del 20/03/2025 di approvazione del piano triennale della performance organizzativa ed individuale 2025/2027 ed assegnazione degli obiettivi anno 2025;
- la deliberazione di C.C. n.25 in data 16/12/2024 di approvazione del Bilancio di Previsione finanziario 2025/2027;
- la deliberazione di G.C. n. 15 in data 20/03/2025 di adozione del piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) – art. 6, D.L. n. 80/2021 – 2025/2027;
- il CCDI definitivo sottoscritto in data 11/12/2025;

Con il presente documento, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 10, comma 1, lett. b), d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, si rendono noti i risultati organizzativi e individuali raggiunti nel 2025 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Precisato infatti che la Relazione della Performance prevede la validazione da parte dell'organismo di valutazione/nucleo di valutazione e la sua approvazione da parte della Giunta comunale,

trattandosi infatti di un atto con il quale si rendicontano gli obiettivi organizzativi e individuali che la stessa Giunta deve preventivamente assegnare, l'organo competente è quest'ultima.
Ciò precisato alla elaborazione della Relazione devono concorrere tutti i responsabili delle unità organizzative di primo livello e normalmente il compito di coordinare l'elaborazione del documento spetta all'unità organizzativa preposta alla gestione del personale.
Il segretario comunale, nell'ambito dei compiti connaturati alla propria posizione, in assenza di indicazioni precise contenute nel funzionigramma, assumerà le determinazioni organizzative necessarie per pervenire all'elaborazione della Relazione

Il Comune di Ono San Pietro ha una popolazione, al 31.12.2025, di 975 abitanti, una superficie di 13,78 km² ed una densità abitativa di 69,45 ab/km.

La struttura organizzativa dell'Ente, definita con il Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, è articolata in n. 3 aree:

1. Area Amministrativa
2. Area Finanziaria
3. Area Tecnica

Al vertice dell'Area Amministrativa e dell'Area Finanziaria è attualmente posto il Sindaco Sig.Fiorenzo Formentelli, mentre al vertice dell'Area Tecnica è posto l'Assessore Elena Broggi, in forza della possibilità offerta dall'art. 53 comma 23 della Legge 388/2000.

La dotazione organica dell'Ente prevede attualmente:
un Segretario Comunale in convenzione con altri due Comuni e n. 4 dipendenti, dei quali n. 1 in comando dall'Unione dei Comuni della Media Valle Camonica.

Ai sopradetti Responsabili di Area e dipendenti sono stati assegnati gli obiettivi necessari al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione come risulta dal piano della performance approvato con delibera di G.C. 15 del 20/03/2025 da cui risultano gli obiettivi assegnati per il 2025.
Precisato che sono state depositate agli atti le pagelle con le valutazioni dei dipendenti effettuate dai Responsabili competenti per l'anno 2025.
Al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente rispondenti a dette finalità.
Si precisa che nell'Ente il personale opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguimento delle finalità istituzionali.

Nonostante l'indiscutibile impegno dei singoli, che va sovente oltre lo stretto necessario, data la ridotta struttura dell'Ente, la performance effettivamente richiesta non può che limitarsi al corretto utilizzo delle risorse assegnate, evidenziandosi una situazione economica, gestionale ed operativa assolutamente insufficiente a consentire ulteriori implementazioni delle attività già svolte, in dipendenza dell'attuale quadro normativo statale, il quale non consente il reperimento di maggiori risorse economiche e/o umane.

Tuttavia, il personale ha garantito il corretto espletamento delle attività aggiuntive previste per l'anno 2025 dal Piano Triennale della Performance parte integrante del P.I.A.O.

In base a quanto sopra descritto si individua il principale punto di forza nella qualità del personale e nella cultura lavorativa da esso rappresentata; i principali punti di debolezza risiedono nella scarsità di risorse economiche disponibili per la concreta incentivazione e nel ridotto numero di unità di personale in relazione ai carichi di lavoro.

In conclusione:

Evidenziato che gli obiettivi dei titolari di Elevata Qualificazione e dei dipendenti appartenenti ai rispettivi settori coincidono con gli obiettivi dei servizi ad essi affidati;

Viste le valutazioni positive espresse dai Responsabili di Area in merito ai dipendenti appartenenti ai rispettivi settori e dal Segretario Comunale in qualità di organismo monocratico Indipendente di Valutazione/Nucleo di valutazione in merito ai titolari di E.Q.;

si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, da parte di tutto il personale, di livello

DISCRETO

senza scostamenti della performance individuale/complessiva rispetto ai target fissati.

La presente relazione sarà trasmessa alla Giunta Comunale per la relativa approvazione e pubblicata sul sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" mentre la validazione viene resa dal nucleo di valutazione nominato con decreto n° 3 in data 26/06/2025.

Ono San Pietro, 05/03/2026

Il Segretario Comunale –Nucleo di valutazione
F.to Baraldi Dr. Jacopo