

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. 14 del 19/03/2025 è stato approvato il Piano Integrativo di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, 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 sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 35 del 10/06/2025;
- Sottosezione 2.2 A "Performance" del PIAO 2025/2027, contenente gli obiettivi individuati per i settori;
- Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per il triennio 2025-2027, definitivamente sottoscritto il 18.12.2025 su autorizzazione espressa dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 104 del 17.12.2025;

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 è stato ricostituito in forma monocratica come previsto dall'art 32 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. In seguito con decreto sindacale n. 01 del 17.02.2026, è stato nominato quale Nucleo di valutazione la dott. Alberto Bernardi Segretario Comunale in possesso delle competenze e delle adeguate conoscenze per lo svolgimento di tale ruolo. Il nucleo 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 Civate Camuno rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse stanziare, con rilevazione degli eventuali scostamenti ai fini di analizzare la performance organizzativa e consentire la liquidazione del premio e delle indennità di risultato.

A tal fine si illustra quanto segue:

L'organigramma del Comune di Civate Camuno al 31/12/2025 è così rappresentato:

TOTALE: N. 11 unità

di cui:

- n. 11 a tempo indeterminato
- n. 0 a tempo determinato
- n. 8 a tempo pieno
- n. 3 a tempo parziale

Suddivisione del personale nelle aree di inquadramento:

Area degli istruttori – ex cat. C

n. 3 unità così articolate:

- n. 1 unità con profilo di Istruttore amministrativo demografico, segreteria – C3 - tempo parziale 61,11%
- n. 1 unità con profilo di Istruttore amministrativo area contabile – C3 - tempo parziale 50%
- n. 1 unità con profilo di Istruttore tecnico – C4 - tempo parziale 77,77%

Area degli operatori esperti – cat. B

n. 1 unità così articolate:

- n. 1 unità con profilo di Operatore area tecnica manutentiva –tempo pieno

Il servizio di Polizia Locale è gestito in forma associata tramite l'Unione dei Comuni della Media Valle Camonica, di cui il Comune fa parte.

OBIETTIVI RAGGIUNTI E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Come sopra precisato, la valutazione degli obiettivi assegnati ai singoli dipendenti e alle strutture organizzative dell'Ente, previsti nell'apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), viene effettuata mediante attribuzione di un punteggio riferito sia agli obiettivi organizzativi sia ai risultati individuali, tenendo conto altresì degli aspetti comportamentali del singolo dipendente. Non essendo presenti dipendenti titolari di Elevata Qualificazione (EQ), la valutazione è stata predisposta esclusivamente per il personale non titolare 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 Nucleo di Valutazione, sulla base delle schede di valutazione predisposte e redatte 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;
- Il segretario comunale e il 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 nel 2025 era dotato di due incaricati di elevata qualificazione, il responsabile del settore tecnico (decreto sindacale n. 5 del 04.07.2025) e la responsabile del settore Ragioneria e Tributi (decreto

sindacale n. 8 del 30.12.2024), l'area amministrazione generale è retta dal segretario comunale dott.ssa Elisabetta Maggioni, il regolamento sulla pesatura delle posizioni organizzative è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 10/06/2025;

- il livello di raggiungimento della performance organizzativa si attesta in linea rispetto all'esercizio precedente, così anche la performane individuale.
- Si evidenzia un livello più che soddisfacente di raggiungimento degli obiettivi previsti nella Sezione 2.2 del PIAO 2025/2027. In relazione ai parametri di valutazione individuale, non emergono elementi di criticità da segnalare. Anche sotto il profilo comportamentale, i rapporti tra i dipendenti risultano improntati a costante collaborazione e al lavoro di gruppo.

Preso atto:

- delle schede di valutazione del personale non titolare di incarico EQ con valutazioni effettuate dagli organi di valutazione competenti pro-tempore per l'anno 2025 depositate agli atti;
- delle disposizioni contenute nel CCDI sottoscritto in data 18/12/2025 circa l'utilizzo delle risorse decentrate.

Si richiamano le schede di valutazione sottoscritte dal personale interessato depositato agli atti presso l'ufficio segreteria dell'Ente.

CRITICITA' ED OPPORTUNITA'

Nonostante le risorse umane risultino tuttora esigue rispetto all'estensione del territorio e alla pluralità dei servizi da erogare alla cittadinanza — criticità ormai diffusa e riconducibile a una situazione di crescente urgenza, aggravata dall'aumento della complessità sia nell'erogazione dei servizi sia nelle procedure di approvvigionamento dell'Ente — si evidenzia comunque una buona capacità degli uffici di adattarsi al contesto operativo, garantendo, sotto il profilo della performance organizzativa, la realizzazione dei progetti di maggior rilievo oltre al costante svolgimento delle numerose attività ordinarie necessarie al buon funzionamento della struttura comunale. Si rileva inoltre che, nonostante le carenze di personale sopra evidenziate, anche nell'annualità oggetto di analisi è stato assicurato l'impegno richiesto per la rendicontazione dei fondi PNRR, regionali e statali, al fine di garantire il mantenimento delle relative entrate e il corretto assolvimento degli adempimenti connessi.

Tra le opportunità di sviluppo per l'Amministrazione si evidenziano le innovazioni tecnologiche e il progressivo impiego di strumenti basati sull'intelligenza artificiale nei processi organizzativi dell'Ente, con particolare riferimento alle attività a carattere ripetitivo e meccanico, così da consentire alle risorse umane di dedicare maggior tempo alle attività che richiedono valutazioni istruttorie, ponderazione e capacità di analisi.

Permangono, altresì, criticità connesse alla carenza di personale addetto alla manutenzione e alla pulizia del territorio comunale, attività attualmente svolte da un solo operaio manutentivo assunto a tempo pieno.

Tale dotazione organica risulta limitata rispetto all'estensione del territorio comunale, pari a 6,30 km², in parte caratterizzato da aree boschive, che richiedono interventi costanti di manutenzione e pulizia.

All'operaio comunale sono inoltre affidate, in completa autonomia, tutte le attività relative alla gestione dell'acquedotto comunale, comprese le riparazioni delle tubazioni, l'installazione e la sostituzione dei contatori, nonché gli ulteriori interventi tecnici connessi al servizio.

PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO E RACCOMANDAZIONI

L'ormai nota situazione degli enti locali di piccole dimensioni, comporta la necessità di efficientare ogni singolo procedimento eliminando le attività routinarie 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.

IL SEGRETARIO COMUNALE (Dott.ssa Elisabetta Maggioni)

f.to digitalmente ai sensi dell'art. 24 del d.lgs 7 marzo 2005 n. 85

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

vista la relazione esprime un giudizio complessivo buono sulla performance organizzativa ed individuale 2025 e valida la stessa sottoscrivendola.

Dott. Alberto Bernardi

f.to digitalmente ai sensi dell'art. 24 del d.lgs 7 marzo 2005 n. 85