



COMUNE di CIMBERGO
Provincia di Brescia

Relazione sulla Performance
Anno 2022

PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

La Giunta Comunale, con deliberazione n. 64 del 06.10.2023, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, in ottemperanza alle disposizioni contenute nell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n.80 "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

Il predetto Piano e precisamente la Sottosezione Performance, ha sostituito il Piano delle Performance previsto dal D. Lgs. 150/2009, mantenendone i contenuti e la funzione di elemento fondamentale nella gestione del ciclo della performance, in grado di "tradurre" in risultati le scelte strategiche dell'Amministrazione Comunale.

Le strategie dell'Amministrazione sono riportate attraverso uno schema nel quale vengono indicati in obiettivi operativi per ogni area, i quali vengono assegnati ai responsabili e dipendenti della struttura organizzativa dell'Ente affinché vengano concretizzati nelle azioni volte a raggiungerli.

La Relazione sulla Performance è il documento che rileva a consuntivo, per ciascun obiettivo esecutivo contenuto nella Sottosezione Performance del PIAO, i risultati realizzati alla fine di ciascun anno.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI

1.1. Il contesto esterno di riferimento

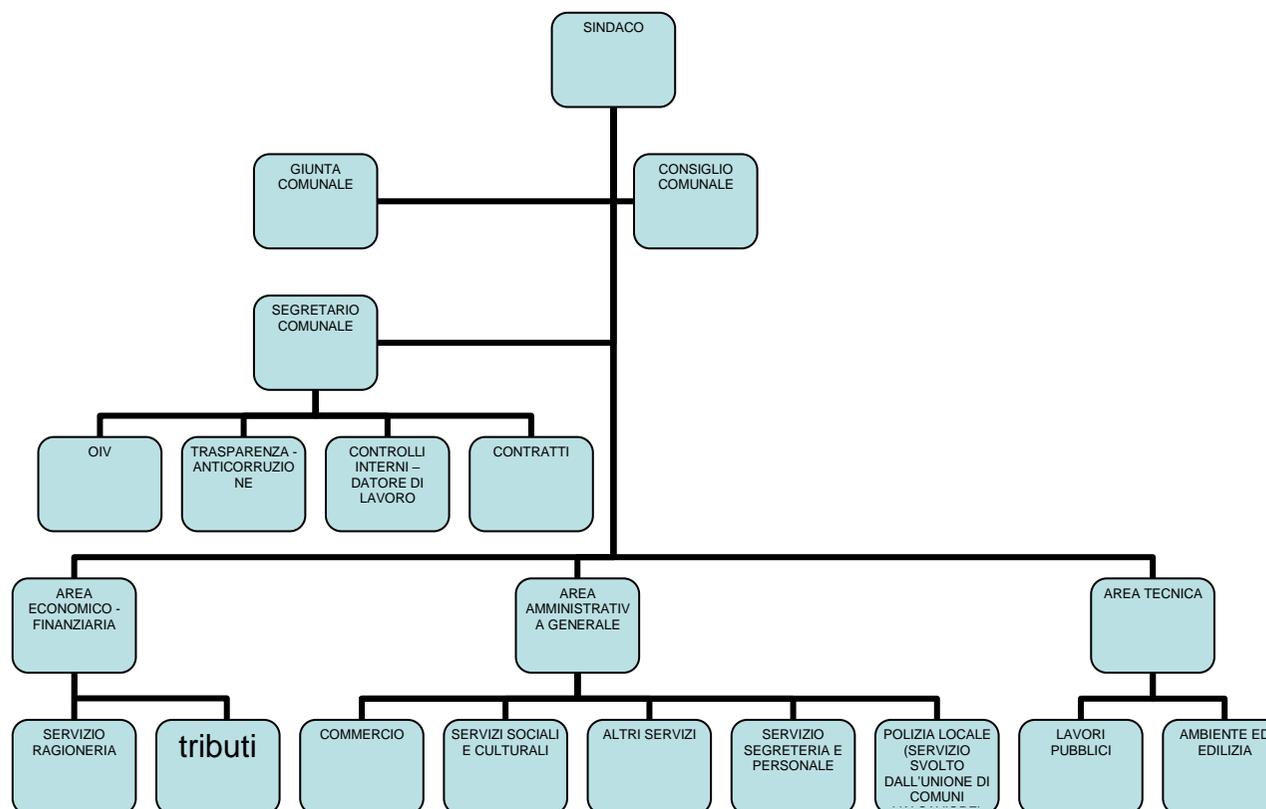
Il Comune di Cimbergo quale Ente, si trova in Provincia di Brescia e, alla data del 31.12.2023, la sua popolazione è costituita da 534 abitanti.

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

L'organigramma individua **tre aree**, a loro volta suddivise in servizi, a capo delle quali è posto un unico Responsabile di Servizio (E.Q.).

L'Area Finanziaria, **L'Area Amministrativa** e **L'Area Tecnica**,

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:



2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Obiettivi assegnati

Con riferimento agli enti locali, l'art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL) ha disposto l'unificazione organica del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e del Piano delle performance all'interno del PEG. Il PEG costituisce quindi lo strumento fondamentale in cui vengono individuati, esplicitati e assegnati ai Responsabili gli obiettivi di gestione, unitamente alle dotazioni umane, strumentali e finanziarie necessarie. Ragione per cui il tale atto può essere inteso quale strumento che funge da collegamento tra il ciclo della gestione delle performance e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

In ottemperanza a quanto previsto dal D.Lgs. n.267/2000, la Giunta Comunale, con deliberazione n.114 del 24.12.2022, ha approvato il PEG ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili) o alla performance del settore/servizio (dipendenti) nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 48 del 3.9.2021 ed in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con delibera della Giunta comunale n. 65 del 22.6.2023.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopraccitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

1) LA VALUTAZIONE DEGLI INCARICATI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

OBIETTIVI GESTIONALI

- *raggiungimento degli obiettivi programmati per la struttura e/o individuali;*
- *performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;*

si andrà a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati che dovranno possedere le caratteristiche indicate in precedenza, nonché la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità nella realizzazione dell'attività istituzionale. Ai sensi dell'art. 9 comma 1 lett. a) del D.Lgs. n. 150/2009, questo fattore assume peso prevalente nella valutazione complessiva.

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI

- *qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;*

la valutazione riguarda la qualità del contributo fornito dal responsabile in questione alla performance dell'intero Ente, e in particolare la capacità di allineare i comportamenti alle esigenze e priorità dell'Ente.

- *organizzazione e innovazione;*

intesa come capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di dare realizzazione agli stessi, di adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione, nonché della capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivare a livello informatico/organizzativo/procedurale.

- *collaborazione, comunicazione e integrazione:*

intesa come capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi.

- *orientamento al cliente:*

intesa come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio.

- *valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori:*

intesa come capacità dimostrata di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze nonché la capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati.

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2023 nonché l'analisi delle attività, distinte fra le varie Aree dell'Ente con le risorse di personale ed economico-finanziarie collegate e comprensive degli indicatori di performance in grado di misurare il grado di efficienza, efficacia e risultato per ciascun servizio dell'Ente, sono pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione trasparente - Performance*".

2) LA VALUTAZIONE DEL PERSONALE SENZA INCARICHI DI EQ

Oggetto della valutazione dei dipendenti non titolari di incarico di Elevata Qualificazione è il raggiungimento degli obiettivi programmati e del contributo assicurato alla performance del servizio (valutazione del rendimento) e le competenze e i relativi comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati (valutazione delle competenze).

Per quanto concerne la valutazione del rendimento, gli obiettivi dei quali si andrà a verificare il raggiungimento potranno essere individuali e/o di gruppo e dovranno possedere le stesse caratteristiche di quelli assegnati ai responsabili e che sono riportate in precedenza al punto 5.1. Inoltre, nella valutazione del rendimento verrà considerata la qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del servizio di appartenenza.

Per quanto concerne la valutazione delle competenze i criteri da considerare sono i seguenti:

- *Impegno e affidabilità*, intese quali:

- consapevolezza delle responsabilità del proprio lavoro, delle risorse affidate e degli strumenti utilizzati
- corretto svolgimento delle proprie mansioni all'interno dell'organizzazione;

- rispondenza dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato nell'organizzazione;
- capacità di adottare decisioni e scelte secondo le indicazioni ricevute;

- Orientamento al cittadino - cliente:
Inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nella correttezza dell'azione amministrativa siano finalizzate alla soddisfazione dell'utente, interpretandone correttamente i bisogni e alla crescita degli standard di erogazione dei servizi in termini di qualità e tempestività.

- Cooperazione e integrazione:
intesa come capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità;

- Propensione al cambiamento e innovazione, intesa come:
 - autonomia e capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse capacità di inserirsi positivamente nei processi di innovazione;
 - propensione ad individuare nuove modalità di analisi, sviluppando nuove tecniche e metodi di lavoro.

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree e Responsabili

Nel P.I.A.O. - Sottosezione Performance, gli obiettivi esecutivi sono stati misurati da:

- 5 indicatori di performance e attività relativi all'Area Economico Finanziaria;
- 8 indicatori di performance e attività relativi all'Area Tecnica;
- 17 indicatori di performance e attività relativi all'Area Amministrativa.

Il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica, nominato nella persona del Segretario Comunale, ha operato un attento esame della struttura ed ha valutato l'attività svolta sia in termini quantitativi che in termini qualitativi ed il grado di raggiungimento degli obiettivi; di seguito si riportano gli obiettivi di sviluppo programmati nel Piano della Performance 2023, distinti per Area, e la valutazione in base al grado di raggiungimento degli stessi.

Sulla scorta degli incontri intervenuti tra il Segretario dell'Ente, i Responsabili delle Aree ed i dipendenti, e di quanto previsto dal sistema di valutazione sopra esposto, sono state quindi redatte le schede di valutazione, sottoscritte, per accettazione, dai diretti interessati.

Al 31/12/2023 tutti gli indicatori di cui sopra hanno raggiunto al 100% il valore atteso.

L'Ente nel suo complesso, quindi, ha raggiunto un risultato di raggiungimento degli obiettivi del 100%.

AREA AMMINISTRATIVA – TECNICA**DIPENDENTE: BELLA GIACOMO*****PIANO DEGLI OBIETTIVI***

Obiettivo	Denominazione	Responsabile	Termini	Target
1.	RAFFORZAMENTO AZIONI E STRUMENTI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA ISTITUZIONALE MEDIANTE ADOZIONE DELLA NUOVA SEZIONE “RISCHI CORRUTTIVI” DEL NUOVO “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	Segretario Comunale	Entro il 31/12/2022	100%
2.	GESTIONE PASSAGGIO LISTE ELETTORALI IN ANPR	Segretario Comunale	Entro il 31/10/2022	100%
3	GESTIONE RISORSE FINANZIARIE RELATIVE AD INTERVENTI FINANZIATI A VALERE SU RISORSE DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA, CON RELATIVO SUPPORTO AGLI ORGANI DELL'ENTE E AGLI UFFICI COMUNALI	Segretario Comunale	Entro il 31/12/2022	100%

4	PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE, AGGIORNAMENTO ED APPROFONDIMENTO IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Segretario Comunale	Entro il 31/12/2022	100%
5	SUPPORTO AL SEGRETARIO COMUNALE NELLA STESURA "PIANO DELLE AZIONI POSITIVE" DA INSERIRE NEL NUOVO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	Segretario Comunale	Entro il 31/12/2022	100%
6	AGGIORNAMENTO ED IMPLEMENTAZIONE "SEZIONE AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" DEL SITO INTERNET ISTITUZIONALE CON INTEGRAZIONE DEGLI ELEMENTI NON PUBBLICATI NEL CORSO DEL 2023	Segretario Comunale	Entro il 31/12/2022	100%
7	AGGIORNAMENTO REGOLAMENTO COMUNALE DISCIPLINANTE INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE EX ART.45 D.LGS N.36/2023	Segretario Comunale	Entro il 31/12/2022	100%

8	SUPPORTO AL SEGRETARIO COMUNALE NELLA STESURA "PATTI D'INTEGRITÀ" DA INSERIRE NEL NUOVO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	Segretario Comunale	Entro il 31/12/2022	100%
9	INFORMATIZZAZIONE CONTRATTI DI CONCESSIONE CIMITERIALE, MEDIANTE SCANSIONE E REGISTRAZIONE A PROTOCOLLO DEGLI STESSI E CREAZIONE RELATIVO DATA-BASE INFORMATICO, STIPULATI NEL CORSO DEL TRIENNIO 2021/23	Segretario Comunale	Entro il 31/12/2022	100%
10	REDAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PIANO DI PROTEZIONE CIVILE COMUNALE CON RIFERIMENTO AGLI INDIRIZZI OPERATIVI REGIONALI DI CUI ALLA L.R. N. 27/2021 ATTRAVERSO L'UTILIZZO DEL SISTEMA INFORMATIVO PPC ONLINE DI REGIONE LOMBARDIA	Segretario Comunale	Entro il 31/12/2022	100%

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

DIPENDENTE: ZANOTTI GLORIA

PIANO DEGLI OBIETTIVI

Obiettivo	Denominazione	Responsabile	Termini	Target
1.	REDAZIONE DEI DOCUMENTI RELATIVI ALL'INTERO CICLO DI PROGRAMMAZIONE E GESTIONE FINANZIARIA DELL'ESERCIZIO NEL RISPETTO DELLE SCADENZE PREVISTE DAL TUEL E DALLA NORMA ORDINARIA, SENZA USUFRUIRE DELLE DEDICATE PROROGHE CONCESSE DAL MINISTERO	Bella Giacomo	Indicati nella cella a fianco.	100%
2.	REDAZIONE DEI DOCUMENTI RELATIVI ALLA RICOGNIZIONE PERIODICA DELLE SOCIETÀ PARTECIPATE	Bella Giacomo	Entro il 31/12/2022.	100%

3	PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE, AGGIORNAMENTO ED APPROFONDIMENTO IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Bella Giacomo	Entro il 31/12/2022	100%
4	GESTIONE RISORSE FINANZIARIE RELATIVE AD INTERVENTI FINANZIATI A VALERE SU RISORSE DEL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA, CON RELATIVO SUPPORTO AGLI ORGANI DELL'ENTE E AGLI UFFICI COMUNALI	Bella Giacomo	Entro il 31/12/2022	100%
5	MISURE E STRUMENTI ATTI A CONTENERE FENOMENI DI EVASIONE ED ELUSIONE IN CAMPO TRIBUTARIO E FISCALE	Bella Giacomo	Entro il 31/12/2022	100%
6	SUPPORTO AL SEGRETARIO COMUNALE IN MATERIA DI PERSONALE NELLA STESURA "PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE" E "PIANO DELLE PERFORMANCE" DA INSERIRE NEL NUOVO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE	Bella Giacomo	Entro il 30/09/2022	100%
7	RAFFORZAMENTO E PRESIDIO AREE DI CRITICITÀ DEL BILANCIO DELL'ENTE	Bella Giacomo	Entro il 31/12/2022	100%

8	REDAZIONE REGOLAMENTO COMUNALE CODICE DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE	Bella Giacomo	Entro il 31/12/2022	100%
---	---	------------------	------------------------	------

6. CONCLUSIONI

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione
La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Presso la Residenza comunale, li 01.03.2023

Il Segretario comunale
F.to Dott. Matteo Tonsi