



COMUNE DI SULZANO

(PROVINCIA DI BRESCIA)

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER
L'ANNO 2024**

1. 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 nel Piano della performance dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

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 socio – economiche del territorio comunale è invece rinviata ai documenti programmatori, in particolare al Documento unico di programmazione (DUP 2024/2026).

La relazione rendiconta i risultati realizzati al 31 dicembre 2024.

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione.

Tale documento dovrà poi essere pubblicato nel sito istituzionale di questo Ente, nella Sezione *Amministrazione Trasparente > Performance > piano delle performance*.

2. Contesto esterno

Per l'analisi del contesto esterno si rimanda all'analisi contenuta nel Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 4 del 21.02.2024.

3. Contesto interno

Contesto organizzativo:

L'ente si articola come segue



| AREA DI APPARTENENZA | IN SERVIZIO (al 31/12/2024) |
|--|--------------------------------|
| Funzionari e dell'Elevata Qualificazione | 2 |
| Istruttori | 5 |
| Operatori esperti | 0 |
| Operatori | 0 |

* Il numero di dipendenti valutati (n. 9) è superiore al numero di dipendenti in servizio al 31/12/2024 (n. 7) in quanto la valutazione della performance ha interessato anche personale cessato nel corso dell'anno.

| AREA AMMINISTRATIVA FINANZIARIA – POLIZIA LOCALE | | | | |
|--|---|--|---|--|
| n. 1 Responsabile – Sindaco | | | | |
| SERVIZI DEMOGRAFICI | SERVIZIO SEGRETERIA E PROTOCOLLO | SERVIZIO FINANZIARIO | SERVIZI SOCIALI | SERVIZIO POLIZIA LOCALE |
| n. 1 istruttore amministrativo (TI full time) | n. 1 istruttore amministrativo (TI part time) | n. 1 Funzionario dell'Elevata qualificazione - ufficio ragioneria (TI full time) n. 1 Istruttore contabile - ufficio tributi (TI full time) | n. 1 Assistente sociale (Servizio associato con Comunità Montana) | n. 1 Agente di Polizia Locale (TI full time) |

| |
|--|
| AREA TECNICA |
| n. 1 Responsabile – Funzionario dell'Elevata qualificazione |
| SERVIZI: URBANISTICA- EDILIZIA- MANUTENZIONE DEL TERRITORIO- RIFIUTI- LAVORI PUBBLICI |
| n. 1 istruttore tecnico (TI full time) , |

4. Monitoraggio degli obiettivi e risultati raggiunti al 31.12.2024. Valutazione della performance – Anno 2024

Come indicato nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance è sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione (NIV) (attualmente Segretario Comunale) 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 dall'Area di appartenenza.

La valutazione relativa alla performance del 2024 ha interessato un totale di nove dipendenti e il grado di raggiungimento degli stessi è del 96,98%

Per il personale dipendente non titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione., nel sistema di misurazione della Performance e del CCDI annuale economico 2024, sottoscritto dalle delegazioni trattanti in data 27.12.2024, sono stati previsti compensi:

| | |
|--|------------|
| Premi correlati alla performance organizzativa, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 9 " <i>Performance organizzativa</i> " del presente CCI (art. 80 c. 2 lett. a); utilizzo: art. 68 c. 2 lett. a) - (2024 - € 500,00 progetto "raccolta differenziata loc. Vallevento" - € 2.500,00 progetto "pronta disponibilità rientri oltre l'orario di servizio"). | € 2.500,00 |
| Premi correlati alla performance individuale, compresa la quota per la "differenziazione del premio individuale", da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dagli artt. 10 e 11 del presente CCI. | € 9.220,34 |

| | |
|---|----------|
| Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022 (€ 1,40 x gg. 269 = € 376,60), da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente CCI (fattispecie art. 13 c. 1 lett. b) esposizione a rischi operatore ecologico). | € 376,60 |
| Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84 comma CCNL 16.11.2022, di cui € 300,00 ufficio ragioneria, € 300,00 ufficio anagrafe/stato civile/elettorale, € 300,00 ufficio tributi. | € 900,00 |
| Indennità giorno festivo e maggiorazione oraria Art. 80 c.2 lett d) CCNL 16.11.2022 | € 900,00 |
| Indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022 (2023 € 1,40 x gg. 463; 2024-2025 € 1,40x gg 538) , da destinare al personale della polizia locale sulla base dei criteri definiti dagli artt. 21 e 22 del presente contratto integrativo. | € 753,20 |
| Indennità di funzione di cui all'art. 97 CCNL 16.11.2022 personale polizia locale | € 300,00 |

Per il personale dipendente titolare di Incarichi di Elevata Qualificazione., nel sistema di misurazione della Performance e nel Bilancio 2024 è prevista l'erogazione dell'indennità di risultato, parametrata nel valore massimo al 25% dell'indennità di posizione:

- A) Indennità di posizione: € 6.111,11;
- B) Indennità di risultato: € 1.527,78 (25% di A)

La valutazione della performance è stata condotta dal Nucleo Interno di Valutazione (NIV) per i Responsabili di Area, mentre per il restante personale è stata effettuata dagli stessi Responsabili, attraverso la compilazione delle relative schede di valutazione individuale.

Complessivamente, l'Ente ha conseguito gli obiettivi posti attraverso il piano della performance per l'anno 2024.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Sonia Bortolotti
(f.to digitalmente)