



COMUNE DI SELLERO

Provincia di Brescia

CAP 25050 – Piazza Donatori di Sangue, n. 1

Tel. (0364) 637009 - fax (0364) 637207

Codice fiscale: 00734610173 - Partita IVA: 00576240980

www.comune.sellero.bs.it ***** e-mail: info@comune.sellero.bs.it

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

Sommario

PREMESSE.....	3
ORGANIGRAMMA E RESPONSABILI DI AREA DELL'ENTE	5
DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 31/12/2025	6
VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	7
RISULTATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE ANNO 2025	9
PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	9
PERSONALE NON IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA	9
RIEPILOGO.....	9
RISORSE STANZIATE, DISTRIBUITE E NON DISTRIBUITE	9
CONCLUSIONI.....	10

PREMESSE

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale entro il 30 giugno da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione.

In ottemperanza a queste disposizioni, si è provveduto ad elaborare il documento che segue, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2025, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazione n. 5/2012, tuttora valido.

Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento.

L'albero della performance illustra poi a cascata gli elementi del processo di pianificazione che, muovendo dal mandato istituzionale, si disarticola nei singoli livelli fino ad arrivare alla descrizione degli obiettivi strategici/operativi e gestionali e delle relative risultanze rilevate.

Il documento è corredato da schede sinottiche in cui, in correlazione agli obiettivi, sono indicate le risorse finanziarie stanziare e impegnate, gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati e i valori raggiunti a consuntivo.

In questa sezione si chiede di presentare i contenuti della Relazione descrivendone le principali caratteristiche nonché il processo di redazione (Fasi, soggetti, tempi e responsabilità) ovvero sviluppare nel dettaglio il processo seguito ("chi fa che cosa, come e quando") nella definizione e adozione della Relazione.

Il Comune di Sellero ha recepito la riforma, contenuta nel D.lgs. 150/2009, approvando il piano delle performance ed il regolamento 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 regolamento.

Il Regolamento 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:

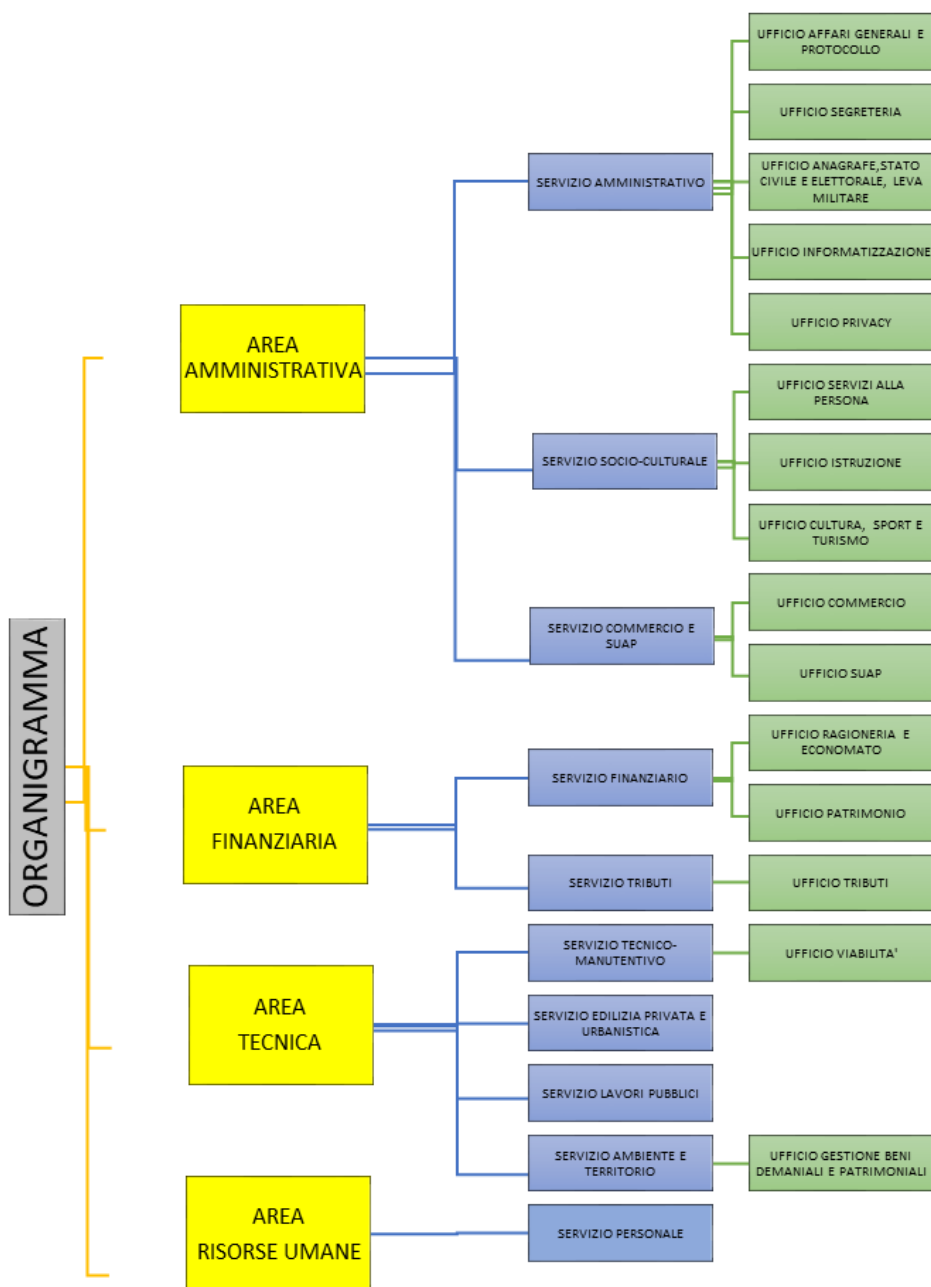
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 34 in data 14/04/2021 relativa al sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale aggiornato con il P.I.A.O. 2025/2027 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 in data 29/03/2025;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 25 in data 29/03/2025 di approvazione del piano triennale della performance organizzativa ed individuale 2025/2027 ed assegnazione degli obiettivi anno 2025;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 in data 21/12/2024 di approvazione del Bilancio di Previsione finanziario 2025/2027;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 76 in data 20/10/2023 ad oggetto: “Costituzione delegazione trattante di parte datoriale per il personale non dirigenziale del Comune di Sellero - C.c.n.l. 16.11.2022.”;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 72 in data 22/10/2025 ad oggetto: “Atto di indirizzo in ordine alla costituzione del fondo di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2025 e direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa - anno economico 2025.”;
- la determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane n. 118 in data 29/10/2025 ad oggetto: “Costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025 (Ccnl funzioni locali 16 novembre 2022).”;
- la determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane n. 123 in data 26/11/2025 ad oggetto: “Integrazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2025 (Ccnl funzioni locali 16 novembre 2022).”;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 90 in data 15/12/2025 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo economico per l'anno 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.

Il Comune di Sellero ha una popolazione, al 31/12/2025, di 1.381 abitanti.

ORGANIGRAMMA E RESPONSABILI DI AREA DELL'ENTE

La struttura organizzativa dell'Ente, definita con il Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi aggiornato con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 in data 31/03/2021 e l'organigramma corredato da funzioni-gramma di cui alla Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 31/03/2021, è articolata nel seguente modo:



Di seguito i Responsabili:

- Area Amministrativa e Finanziaria: il Sindaco ai sensi dell'art. 53, comma 23 della legge 388/2000 come modificato dall'art. 28, comma 4 della legge 488/2001 e il Segretario Comunale ex art. 97, comma 4, lett. d) del Tuel dal 01/01/2025;
- Area Risorse Umane: il Segretario Comunale ex art. 97, comma 4, lett. d) del Tuel;
- Area Tecnica: il Segretario Comunale ex art. 97, comma 4, lett. d) del Tuel.

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE AL 31/12/2025

La dotazione organica dell'Ente al 31/12/2025 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 in data 29/03/2025, risulta essere la seguente:

AREA	INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	NOTE
		Segretario Comunale	1	1	0	10,00 % in convenzione
Amministrativa	Area degli istruttori (ex C6)	Istruttore Amministrativo	1	1	0	Tempo indeterminato Part time 66,67 %
Amministrativa	Area degli istruttori (ex C2)	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	0	Tempo indeterminato Full time
Amministrativa	Area degli operatori esperti (ex B3 accesso B1)	Autista scuolabus	1	1	0	Tempo indeterminato Full time
Amministrativa	Area degli operatori esperti (ex B5 accesso B3)	Collaboratore Amministrativo	1	1	0	Tempo indeterminato Full time
Finanziaria	Area degli istruttori (ex C4)	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	0	Tempo indeterminato Part time 83,33 %
Tecnica	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore Tecnico	1	0	1	Tempo indeterminato Part time 50,00 %
Risorse Umane	Area degli istruttori (ex C1)	Istruttore Amministrativo Contabile	1	1	0	Tempo indeterminato Part time 66,67 %
TOTALE			8	7	1	

VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

La valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa viene effettuata facendo riferimento alle seguenti componenti:

A) performance organizzativa relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Responsabili di Area (max. 40 punti)

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati secondo la seguente tabella:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AREA	PUNTEGGIO
Raggiungimento di nessun obiettivo	0
Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi	10
Raggiungimento di un numero medio di obiettivi	20
Raggiungimento di un buon numero di obiettivi	30
Raggiungimento di tutti gli obiettivi	40

B) performance individuale e relazionale (max. 60 punti)

Essa viene valutata dai Responsabili di Area cui il dipendente è assegnato in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di relazionarsi con colleghi e utenza in ambito lavorativo

Si valutano le capacità di instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, di superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica; nella gestione del rapporto con l'utenza, le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali ed organizzativi del proprio lavoro, anche in relazione al mutare delle condizioni.

PUNTEGGIO DA 0 A 8

b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza

Si valuta l'attitudine a ricoprire il proprio ruolo all'interno dell'unità organizzativa, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard qualitativo e quantitativo del Settore.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni a cui si è chiamati a contribuire, nonché l'apporto fornito alla realizzazione dei programmi e dalle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

PUNTEGGIO DA 0 A 8

b.6) Abilità tecnico-operativa

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operative anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.

PUNTEGGIO DA 0 A 8

b.7) Livello di autonomia ed iniziativa

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

PUNTEGGIO DA 0 A 8

b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnati e di quelli imposti dalla legge o dai regolamenti per l'istruttoria dei procedimenti amministrativi, nonché la capacità di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

PUNTEGGIO DA 0 A 5

b.9) Quantità delle prestazioni

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

PUNTEGGIO DA 0 A 8

RISULTATI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE ANNO 2025

Ad ognuno dei dipendenti sono stati assegnati con il P.I.A.O. 2025/2027 gli obiettivi necessari al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione 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.

Il personale ha garantito il corretto espletamento delle attività aggiuntive previste per l'anno 2025 dal Piano Triennale della Performance.

PERSONALE INCARICATO DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

All'interno della dotazione organica del Comune di Selloero non è presente personale con Posizione Organizzativa.

PERSONALE NON IN POSIZIONE ORGANIZZATIVA

DIPENDENTE	PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE E RELAZIONALE	PUNTEGGIO TOTALE
Omissis	40/40	60/60	100/100
Omissis	40/40	60/60	100/100
Omissis	40/40	60/60	100/100
Omissis	40/40	60/60	100/100
Omissis	40/40	60/60	100/100
Omissis	30/40	55/60	85/100

RIEPILOGO

PERFORMANCE INDIVIDUALE	
punteggio minimo attribuito	85/100
punteggio massimo attribuito	100/100
punteggio medio attribuito	97,50/100
premio minimo distribuito	€ 437,29
premio massimo distribuito	€ 655,91
premio medio distribuito	€ 539,23

RISORSE STANZIATE, DISTRIBUITE E NON DISTRIBUITE

	PERFORMANCE
Totale risorse stanziate	€ 3.329,26
Totale risorse distribuite	€ 3.235,35
Totale risorse non distribuite	€ 93,91

CONCLUSIONI

L'analisi complessiva delle attività svolte nel corso del 2025 evidenzia come gli obiettivi assegnati ai dipendenti, in coerenza con quelli propri dei Servizi e degli Uffici di appartenenza, siano stati perseguiti con continuità, responsabilità e piena aderenza alle finalità istituzionali dell'Ente. La coincidenza tra obiettivi individuali e obiettivi di servizio ha favorito un'impostazione gestionale integrata, nella quale ogni unità operativa ha contribuito in modo sinergico al raggiungimento dei risultati programmati.

Le valutazioni formulate dai Responsabili di Area, come riportato nella Determinazione del Responsabile dell'Area Risorse Umane n. 59 del 04/05/2026, confermano un livello di performance complessiva medio-alto, caratterizzato da un'elevata qualità delle prestazioni, dal rispetto delle tempistiche procedurali e da una significativa capacità di gestione dei carichi di lavoro. Non emergono scostamenti rilevanti rispetto ai target fissati, a testimonianza di una programmazione realistica, di un monitoraggio costante e di una risposta organizzativa efficace anche in presenza di complessità operative.

Il sistema di valutazione adottato ha permesso di misurare in modo puntuale sia la dimensione organizzativa sia quella individuale e relazionale, valorizzando l'impegno dei dipendenti e garantendo criteri di attribuzione del premio improntati a trasparenza, equità e coerenza con il quadro normativo vigente. La distribuzione delle risorse premiali, integralmente correlata ai risultati conseguiti, conferma la solidità del modello valutativo e la sua capacità di incentivare comportamenti virtuosi e orientati al miglioramento continuo.

La Relazione sulla performance 2025 rappresenta pertanto uno strumento di rendicontazione chiaro e completo, che consente all'Amministrazione di verificare l'efficacia delle azioni intraprese, di individuare eventuali ambiti di sviluppo e di consolidare un approccio gestionale fondato sulla responsabilizzazione, sulla qualità dei servizi e sulla trasparenza amministrativa. In conformità alle disposizioni normative, il documento sarà pubblicato nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale, assicurando piena accessibilità ai cittadini e agli stakeholder.

Sellero, 08/07/2026

Il Responsabile Area Risorse Umane
Dott. Paolo Scelli