



COMUNE di BERZO DEMO

Provincia di Brescia

Relazione sulla Performance

Anno 2021

PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 4.11.2021, ha approvato il Piano delle Performance e degli obiettivi 2021-2023.

Nel predetto Piano, previsto dal D. Lgs. 150/2009, sono contenuti tutti gli elementi essenziali della 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, 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 Berzo Demo quale Ente, si trova in Provincia di Brescia e, alla data del 31.12.2021, la sua popolazione è costituita da 1.525 abitanti.

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

L'organigramma individua in **quattro aree**, a loro volta suddivise in servizi, a capo delle quali è posto un Responsabile.

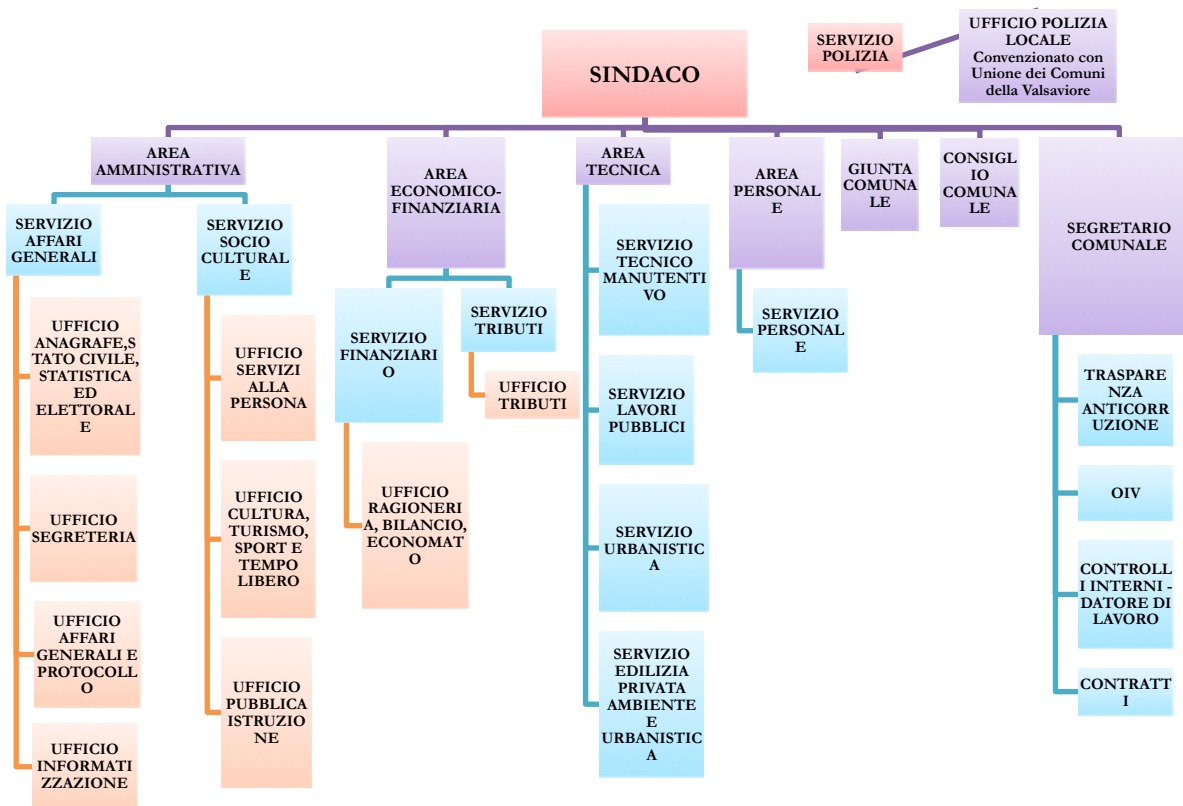
L'Area Amministrativa è distribuita in due servizi, con a capo un unico Responsabile di Servizio (E.Q.).

L'Area Economico Finanziaria è distribuita in due servizi, con a capo un unico Responsabile di Servizio (E.Q.).

L'Area Tecnica si articola in tre servizi, con a capo un unico Responsabile di Servizio (E.Q.).

L'Area del Personale articolata in un unico servizio con a capo un unico Responsabile (attribuzione alla responsabilità al Segretario Comunale - ex art.97, comma 4, lettera d) del TUEL).

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, con deliberazione della Giunta comunale n. 60 del 31.12.2020, 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. 57 del 4.11.2021 ed in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con delibera della Giunta comunale n. 59 del 4.11.2021.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, 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 31/12/2021 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

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

- 2 indicatori di performance e attività relativi all'Area Economico Finanziaria;
- 2 indicatori di performance e attività relativi all'Area Tecnica;
- 1 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 2021, 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 31/12/2021 gli indicatori di cui sopra hanno raggiunto la seguente valutazione:

AREA	PUNTEGGIO SCHEDA VALUTAZIONE
<i>AREA AMMINISTRATIVA</i>	79%
<i>AREA TECNICA</i>	48%
<i>AREA ECONOMICO FINANZIARIA</i>	100%
<i>AREA AMMINISTRATIVA</i>	74%

AREA AMMINISTRATIVA

N.	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORI DI RISULTATO	GRADO DI REALIZZAZIONE
1.	Trasparenza	Dare attuazione alla legge 190/2012 e al D.Lgs. 33/2013, così come modificati dal D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97 "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza" c.d. "Freedom of information act". Caricare sul nuovo portale "Amministrazione Trasparente" tutti i dati richiesti dalla griglia allegata alla delibera ANAC n.1310 del 28/12/2016.	informare i cittadini attraverso il sito web istituzionale, aumentando il grado di trasparenza delle informazioni sull'operato dell'ente	79% e 74%

AREA TECNICA

N.	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORI DI RISULTATO	GRADO DI REALIZZAZIONE
1.	Interventi pubblici	Razionalizzare la programmazione triennale delle opere pubbliche e quella biennale dei servizi e delle forniture in attuazione del nuovo codice dei contratti.	Aggiornamento procedure di gara e predisposizione nuove tipologie contrattuali a seguito dell'emanazione dei decreti attuativi delle linee guida ANAC. Eventuale revisione e/o implementazione dei regolamenti in materia di Contratti Pubblici se necessari a seguito dell'emanazione dei decreti di cui sopra.	48%
2.	Interventi pubblici	Attuazione del programma triennale dei lavori pubblici ed elenco annuale 2021.	Controllo fatture elettroniche e conseguente aggiornamento banche dati per la gestione delle spese Controllo e gestione della spesa Razionalizzazione della spesa	48%

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

N.	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORI DI RISULTATO	GRADO DI REALIZZAZIONE
1.	Attività economico-finanziaria	Attuare la razionalizzazione periodica delle società partecipate nel rispetto della tempistica fissata dalla legge.	approvazione delibera di revisione delle partecipazioni ai sensi dell'art.20 comma 3 del D.Lgs.175/2016; trasmissione esito, anche negativo, della ricognizione alla banca dati società partecipate; trasmissione provvedimento di ricognizione alla sezione regionale di controllo della Corte dei Conti;	100%
2.	Attività economico-finanziaria	Ai sensi del D.M. 12/05/2016, le amministrazioni pubbliche hanno l'obbligo di trasmettere alla Ragioneria Generale dello Stato bilanci preventivi, rendiconti, bilanci consolidati, piani indicatori e risultati attesi di bilancio tramite il portale della BDAP. L'obbligo decorre dal bilancio preventivo 2016 da trasmettere entro 30 giorni dal 01/12/2016. Per le trasmissioni di bilancio previsionale 2021/2023, rendiconto 2020, l'obbligo di invio deve essere rispettato entro 30 gg dall'approvazione dell' Assemblea.	Trasmissione di tutti i bilanci entro 30 gg dall'approvazione;	100%

4. 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 26.5.2022

Il Segretario comunale

Dott. Scelli Paolo