

Relazione sulla Performance

Anno 2024

PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

La Giunta Comunale, con deliberazione n.3 del 24.1.2024, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, 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 Breno quale Ente, si trova in Provincia di Brescia si rappresenta nella sottostante tabella tutti i dati relativi all'ente.

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
		NOTE
Comune di	Breno	
Indirizzo	Piazza Ghislandi, 1	
Recapito telefonico	0364322611	
Indirizzo sito internet	www.comune.breno.bs.it	
e-mail	info@comune.breno.bs.it	
PEC	Protocollo@pec.comune.breno.bs.it	
Codice fiscale/Partita IVA	CF 00855690178 P.IVA 00583090980	
Sindaco	Alessandro Panteghini	
Numero dipendenti al 31.12.2023	20	
Numero abitanti al 31.12.2023	4647	

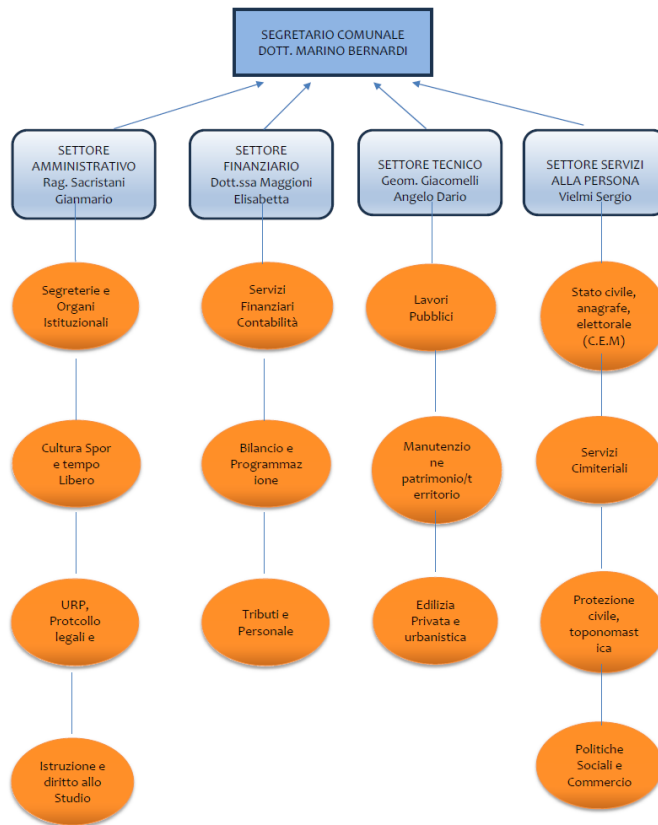
1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

L'organigramma individua **tre settori**, a loro volta suddivise in uffici, a capo delle quali è posto un Responsabile.

Di seguito l'Organigramma dell'Ente:

LIVELLI DI RESPONSABILITA' ORGANIZZATIVA
4 Funzioni di Elevata Qualifica: Amministrativo/ Affari Generali, Settore Finanziario, Settore Tecnico, Settore Servizi alla Persona
AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE
Area Affari generali/Ced: 01 Area Protocollo: 01 Area Pubblica Istruzione/Sport: 01 Area Polizia Locale: 02 Area Personale: 01 Area Ragioneria: 01 Area Tributi: 01 Area Lavori Pubblici: 02 Area Edilizia privata: 01 Area Manutenzione: 03 Area Anagrafe: 02 Area Commercio: 01 Area Servizi Sociali: 03

ORGANIGRAMMA COMUNE DI BRENO



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.94 del 27.12.2023, 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. 2 del 24.1.2024.

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

Indicatori di valutazione
1) Capacità di cooperazione ed integrazione con gli altri Settori dell'ente.
2) Autonomia gestionale con capacità di assumere responsabilità correlate al profilo professionale e flessibilità operativa.
3) Capacità di organizzare e gestire le risorse assegnate, affrontare gli imprevisti, proporre soluzioni e capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi
4) Contributo quantitativo e qualitativo nei confronti di compiti affidati, grado di capacità di controllo della spesa e dell'accertamento delle entrate
5) Capacità di gestire il lavoro anche di fronte ad imprevisti piuttosto impegnativi, seguendo percorsi che garantiscano la legittimità dell'azione amministrativa
6) Orientamento alla qualità del servizio nei confronti dell'utenza e capacità di costruire relazioni interne e intersettoriali.

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale al 31/12/2024 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 riportate all'interno del Piano Esecutivo di Gestione. Inoltre, nella valutazione del rendimento verrà considerata la qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del servizio di appartenenza.

Indicatori di valutazione
1) Capacità di attuazione risposte puntuali e precise anche su tematiche di una certa complessità
2) Autonomia gestionale con capacità di assumere responsabilità correlate al profilo professionale e flessibilità operativa
3) Capacità di affrontare i problemi, affrontare gli imprevisti, proporre soluzioni.
4) Condivisione e supporto operativo gestionale per il raggiungimento degli obiettivi del settore
5) Capacità di relazionare periodicamente ed esaustivamente sulla attività di servizio
6) Orientamento alla qualità del servizio nei confronti dell'utenza e capacità di costruire relazioni interne e intersettoriali

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente a Settori e Responsabili

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 2024, distinti per Settore, e la valutazione in base al grado di raggiungimento degli stessi.

Sulla scorta degli incontri intervenuti tra il Segretario dell'Ente, i Responsabili di Settore 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 31/12/2024 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%.

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 18.2.2025

Il Segretario comunale

F.to Dott. Marino Bernardi