



Unione dei Comuni della Media Valle Camonica *Civiltà delle Pietre*

c/o Municipio di Capo di Ponte – Via Stazione n. 15 – 25044 Capo di Ponte (BS)

C.F. 90020920170 – P.Iva 03253150985 Tel. 0364/42001 Fax 0364/42571

info@unionemediavallecamonica.bs.it unione.medievallecamonica@pec.regione.lombardia.it

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2025

Il D. Lgs. n. 150/2009 ha avviato un percorso ampio ed impegnativo di riforma del lavoro pubblico e dei processi di programmazione nelle pubbliche amministrazioni. In particolare ha modificato le disposizioni sulla valutazione e la valorizzazione dei meriti, nonché ha introdotto una disciplina sistematica in materia di “performance” e di trasparenza dell’azione amministrativa.

L’articolo 3, comma 1, stabilisce infatti che *“la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento”*.

L’Unione dei Comuni della Media Valle Camonica ha recepito la riforma, contenuta nel D.Lgs. 150/2009, approvando il Piano delle performance (ora confluito all’interno del P.I.A.O. introdotto dall’art. 6 del D.L. n° 80/2021) ed il sistema 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 sistema.

Il sistema di misurazione 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:

- deliberazione di Giunta n. 25 del 08/05/2017 è stata approvata la metodologia permanente per la valutazione dei risultati e della prestazione lavorativa denominato “Sistema di misurazione e valutazione della performance”;
- la deliberazione di Giunta n. 9 del 28/03/2025 di approvazione del Piano triennale della performance organizzativa ed individuale 2025/2027 ed assegnazione degli obiettivi anno 2025;
- la deliberazione di Assemblea n. 31 in data 20/12/2024 di approvazione del Bilancio di Previsione finanziario 2025/2027;

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.

Precisato infatti che la Relazione della Performance prevede la validazione da parte dell'organismo di valutazione/nucleo di valutazione e la sua approvazione da parte della Giunta, trattandosi infatti di un atto con il quale si rendicontano gli obiettivi organizzativi e individuali che la stessa Giunta deve preventivamente assegnare, l'organo competente è quest'ultima.

Ciò precisato all'elaborazione della Relazione devono concorrere tutti i responsabili delle unità organizzative di primo livello e normalmente il compito di coordinare l'elaborazione del documento spetta all'unità organizzativa preposta alla gestione del personale.

Il segretario, nell'ambito dei compiti connaturati alla propria posizione, in assenza di indicazioni precise contenute nel funzionigramma, assumerà atti organizzativi necessari per pervenire all'elaborazione della Relazione.

I comuni aderenti all'Unione Media Valle Camonica, Comune di Capo di Ponte, Cervenò, Losine ed Ono San Pietro, hanno una popolazione, al 31.12.2025, di 4632 abitanti.

La struttura organizzativa dell'Ente, definita con il Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di Giunta n. 54 in data 26/09/2017, è articolata in n. 4 aree:

1. Area Amministrativa
2. Area Finanziaria
3. Area Tecnica
4. Area Vigilanza

Al vertice delle Aree Amministrativa, Finanziaria e Tecnica è attualmente posto il Segretario, mentre al vertice dell'Area Vigilanza è posta la Dott.ssa Michela Surpi, Vicecommissario di Polizia Locale in forza della possibilità offerta dall'art. 53 comma 23 della Legge 388/2000.

La dotazione organica dell'Ente prevede attualmente:

un Segretario in convenzione con altri Enti e n. 3 dipendenti, dei quali n. 1 in comando e distaccato presso il Comune di Cervenò a 18 ore settimanali.

Ai sopradetti Responsabili di Area e dipendenti sono stati assegnati gli obiettivi necessari al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione.

Al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente rispondenti a dette finalità come risulta altresì dalle schede di valutazione dei dipendenti dell'anno 2025, compilate dal Responsabile delle Aree, Amministrativa, Finanziaria e Tecnica, Dott. Paolo Scelli e dalla Responsabile dell'Area Vigilanza Dott.ssa Michela Surpi, depositate agli atti.

Si precisa che nell'Ente il personale opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguimento delle finalità istituzionali.

Nonostante l'indiscutibile impegno dei singoli, che va sovente oltre lo stretto necessario, data la ridotta struttura dell'Ente, la performance effettivamente richiesta non può che limitarsi al corretto utilizzo delle risorse assegnate, evidenziandosi una situazione economica, gestionale ed operativa assolutamente insufficiente a consentire ulteriori implementazioni delle attività già svolte, in dipendenza dell'attuale quadro normativo statale, il quale non consente il reperimento di maggiori risorse economiche e/o umane.

Tuttavia, il personale ha garantito il corretto espletamento delle attività aggiuntive previste per l'anno 2025 dal Piano Triennale della Performance parte integrante del P.I.A.O.

In base a quanto sopra descritto si individua il principale punto di forza nella qualità del personale e nella cultura lavorativa da esso rappresentata; i principali punti di debolezza risiedono nella scarsità di risorse economiche disponibili per la concreta incentivazione e nel ridotto numero di unità di personale in relazione ai carichi di lavoro.

In conclusione:

Evidenziato che gli obiettivi dei titolari di Elevata Qualificazione e dei dipendenti appartenenti ai rispettivi settori coincidono con gli obiettivi dei servizi ad essi affidati;

Viste le valutazioni positive espresse dai Responsabili di Area in merito ai dipendenti appartenenti ai rispettivi settori e dal Segretario in qualità di organismo monocratico indipendente di Valutazione/Nucleo di valutazione in merito ai titolari di E.Q.;

si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, da parte di tutto il personale, di livello

DISCRETO

senza scostamenti della performance individuale/complessiva rispetto ai target fissati.

La presente relazione sarà trasmessa alla Giunta per la relativa approvazione e pubblicata sul sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" mentre la validazione viene resa dal nucleo di valutazione nominato con decreto n° 1 in data 02/02/2024.

Capo di Ponte, 14/05/2026

Il Segretario–Nucleo di Valutazione
F.to Scelli Dr. Paolo