COMUNE DI BERZO INFERIORE
PROVINCIA DI BRESCIA
C.F. 00903350171
Cap. 25040 Tel. 0364-40100/300718 Fax 0364 – 406321
info@comune.berzo-inferiore.bs.it – protocollo@pec.comune.berzo-inferiore.bs.it

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

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".*
Il Comune di Berzo Inferiore 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.
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 di C.C. n. 7 in data 21/03/2022 di approvazione del Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024;
- la deliberazione di G.C. n. 27 in data 29/03/2022 di approvazione del Piano Economico di Gestione (PEG) dell'esercizio finanziario 2022, ai sensi dell'art. 169 del D. Lgs. n. 267/00;
- la deliberazione di G.C. n.118 in data 29/12/2022 di adozione del piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) – art. 6, D.L. n.80/2021 – 2022/2024;
- la deliberazione di G.C. n. 116 in data 29/12/2022 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica anno 2022;

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 2022 rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.
La struttura organizzativa dell'Ente, definita con il Regolamento dell'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 34 in data 03/05/2018, è articolata in n. 3 Servizi:

1. Servizio Affari Generali
2. Servizio Economico-Finanziario
3. Servizio Tecnico

Al vertice del Servizio Tecnico e Servizio Affari Generali è posto il Segretario Comunale, mentre al vertice del Servizio Economico-Finanziario è posto una dipendente di elevata qualificazione ex categoria D.
La dotazione organica dell'Ente prevede:
un Segretario Comunale in convenzione con altri quattro Comuni e n. 7 dipendenti, dei quali n. 1 titolare di posizione organizzativa, n. 5 amministrativi.
Ai sopradetti Responsabili di Servizio 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.
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.
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 P.O. e dei dipendenti appartenenti ai rispettivi settori coincidono con gli obiettivi dei servizi ad essi affidati;
Viste le valutazioni positive espresse dai Responsabili di Servizio in merito ai dipendenti appartenenti ai rispettivi settori e dal Segretario Comunale in qualità di organismo monocratico Indipendente di Valutazione in merito ai titolari di P.O.;
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 Comunale e pubblicata sul sito internet istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Berzo Inferiore, lì 28 giugno 2023

Il Segretario Comunale
(f.to Dott. Paolo Scelli)