



COMUNE DI ALMENNO SAN SALVATORE

*Provincia di Bergamo*

**Relazione sulla  
Performance 2022**

Il Piano della Performance è il documento programmatico triennale previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, da adottare – di norma entro il 31 gennaio – in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Il Piano dà avvio al ciclo di gestione della performance, che si articola nelle seguenti fasi, descritte all'art. 4 del D.Lgs. 150/09:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009 prevede che le Amministrazioni Pubbliche, oltre al Piano della Performance, redigano un documento denominato "Relazione sulla performance", che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.

Per rendicontare i risultati raggiunti, la presente relazione fa riferimento al *Sistema di Misurazione e valutazione della Performance* (di seguito denominato semplicemente "*Sistema*"), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 03.04.2014, ed alle deliberazioni di Giunta Comunale n.ri 29 del 23.03.2022 e 123 del 07/12/2022, di approvazione e di modifica del piano degli obiettivi e piano delle performance per il triennio 2022/2024 .

## IL CONTESTO INTERNO: L'AMMINISTRAZIONE

---

A seguito della riorganizzazione dei servizi, effettuata con deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 03/06/2020, la struttura organizzativa è articolata in 4 Settori, ciascuno dei quali è affidato ad un Responsabile di Posizione Organizzativa o, in assenza, al Segretario Generale/Comunale.

Per l'anno 2022 risulta così strutturato:

<p><b>Settore 1</b> <b>AMMINISTRATIVO</b> Responsabile: Benedetti Maria Chiara</p>	<p><b>Servizio Affari Generali:</b> Urp/Segreteria/Istruzione Protocollo/Archivio Anagrafe/Elettorale Stato Civile/Leva;</p> <p><b>Servizio Tributi:</b> Tributi/Servizi Cimiteriali;</p> <p><b>Servizio Socio Educativo:</b> Servizi Sociali -Cultura Biblioteca Sport/Tempo Libero.</p>
<p><b>Settore 2</b> <b>FINANZIARIO</b> Responsabile: Botti Tarsilla</p>	<p><b>Servizio Finanziario:</b> Ragioneria /Economato <b>Servizio Personale:</b> Personale</p>
<p><b>Settore 3</b> <b>GESTIONE DEL TERRITORIO</b> Responsabile: Rinaldi Giancarlo</p>	<p><b>Servizio Lavori Pubblici:</b> Lavori Pubblici – Manutenzione beni Comunali - Patrimonio Comunale.</p> <p><b>Servizio Edilizia Privata:</b> Edilizia Privata <b>Servizio Urbanistica:</b> Urbanistica - Ambiente <b>Servizio Commercio:</b> Commercio - Suap</p>
<p><b>Settore 4</b> <b>POLIZIA LOCALE</b> Responsabile: Segretario Generale Carrara Vittorio</p>	<p><b>Servizio Polizia Locale:</b> Polizia Locale - Igiene Pubblica</p>

### MODALITA' DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE ED ORGANIZZATIVA

La valutazione della performance 2022 è stata effettuata sulla base degli obiettivi inclusi nel Piano della Performance dell'esercizio finanziario di riferimento e secondo le schede allegate al Sistema di Misurazione e valutazione della Performance.

Il punteggio conseguito dall'unità organizzativa rappresenta l'elemento di definizione del risultato del personale. Infatti, il grado di raggiungimento dell'obiettivo attribuito al personale coincide con il grado di raggiungimento dell'obiettivo conseguito dall'unità organizzativa cui è assegnato il valutato.

## I SOGGETTI CHE HANNO VALUTATO LA PERFORMANCE

Le schede di valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa sono effettuate dal Nucleo di Valutazione dell'Ente, di intesa con il Segretario Comunale, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato il cui importo è preventivamente relazionato al grado di raggiungimento degli obiettivi e delle performance definite dal Piano di assegnazione risorse finanziarie e delle performance/obiettivi.

La valutazione del personale dipendente assegnato a ciascun responsabile compete ai titolari di Posizione Organizzativa.

Tutte le schede di valutazione del personale dipendente sono state messe a disposizione per presa visione al Nucleo di valutazione, nominato con deliberazione di Giunta n. 59 del 26.06.2021:

- Componente unico: Dr. Salvatore Alletto.

## OBIETTIVI-CRITERI GENERALI E DI GRUPPO VALIDI PER TUTTI I RESPONSABILI E DIPENDENTI

---

Di seguito si riassumono gli obiettivi-criteri generali e di gruppo stabiliti dal Piano degli obiettivi e dalla Performance anno 2022, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 95 del 28.02.2022.

- Miglioramento del grado di soddisfacimento dell'utenza in termini di tempi per l'erogazione delle risposte richieste dal cittadino;
- Conformità di trattamento verso tutti i cittadini;
- Creazione all'interno del proprio settore di un rapporto di armonica collaborazione;
- Collaborazione fra i Responsabili di Settore e fra tutti i dipendenti, al fine di migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività lavorativa svolta;
- Osservanza dei termini previsti dalla legge, statuto e regolamenti per la conclusione delle procedure;
- Attuazione delle linee programmatiche approvate dall'Amministrazione Comunale secondo criteri di produttività, efficacia ed economicità delle risorse disponibili;
- Assunzione di tutti i provvedimenti opportuni affinché nel settore di riferimento vengano applicati i principi di snellimento dell'attività amministrativa, le autocertificazioni, la tutela della privacy, le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- Rispetto degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di dati e informazioni come strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione;
- Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, secondo le indicazioni contenute nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza PTPCT 2022/2024;
- Organizzazione del lavoro del personale assegnato, anche attraverso la flessibilità dell'orario di lavoro, con revisione dell'articolazione giornaliera e settimanale, e l'attuazione e la programmazione delle attività in smart working a garanzia dei servizi pubblici da assicurare alla collettività, sia in fase emergenziale che post emergenziale Covid-19.

## RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Ad ogni Responsabile di Posizione Organizzativa sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione.

Gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti a tutti i livelli della struttura dell'Ente (Titolari di Posizione Organizzativa, dipendenti di categoria B, C e D).

Si precisa che nell'Ente è stata rispettata la vigente normativa relativa alla parità e pari opportunità tra uomini e donne.

Nelle schede obiettivo completate dai Responsabili di Posizione Organizzativa, rese note al Nucleo di Valutazione e depositate agli atti, sono stati descritti i risultati e il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al singolo dipendente.

## PERFORMANCE INDIVIDUALE

Sintesi valutazione del Personale di Posizione Organizzativa (schede di valutazione agli atti)

N. Settori dell'Ente assegnati: 4 (di cui 1 affidato al Segretario Generale)

N. Posizioni organizzative: 3

- tutte le posizioni organizzative sono rientrate nella percentuale massima di valutazione.

Sintesi di valutazione del resto del personale (schede di valutazione agli atti):

N. dipendenti valutati: n. 17

Valutazione superiore al 90	Valutazione compresa tra 60 e 90 punti	Valutazione inferiore al 60
82.35%	11,77	5.88
14	2	1

MEDIA PUNTEGGIO TOTALE DIPENDENTI:

58,82 (SU 100)

## PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COMPLESSIVA DELL'ENTE

La valutazione della performance organizzativa è resa sul raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati nel Piano delle Performance e nel Piano degli Obiettivi.

### SISTEMA DI PREMIALITA'

La corresponsione dei premi di produttività tiene conto, oltreché dei criteri contenuti nel Sistema, anche dell'ammontare del fondo per la produttività, come determinato in sede di contrattazione decentrata.

### RAFFRONTO TRA PREMIALITA' STANZIATA E PREMIALITA' DISTRIBUITA

In relazione all'esito favorevole di tutte le valutazioni tutti i valutati hanno ottenuto il premio loro attribuibile in base agli strumenti del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

### CONCLUSIONI

Nel complesso si deve ritenere che tutti gli uffici hanno lavorato secondo criteri di efficacia ed efficienza, cercando di ottimizzare i risultati attraverso piani di risparmio delle risorse disponibili. Sicuramente esistono margini di miglioramento che, se accompagnati da un allentamento dei vincoli di spesa e dei limiti alle assunzioni, permetteranno a questo Ente di addivenire ad eccellenti esiti.

In base a quanto sopra descritto si evince una gestione dei rispettivi compiti e obiettivi, da parte di tutto il personale, di livello **DISTINTO**.