



COMUNE DI POLAVENO

RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE

DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2023

PREMESSA

La **Relazione sulla Performance** è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano della Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano della Performance adottato.

La Relazione espone quindi gli elementi caratterizzanti l'Ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari e rimanda ai documenti programmatori, in particolare al Documento Unico di Programmazione la descrizione delle caratteristiche demografiche e socio-economiche del territorio comunale.

La Relazione sulla Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente e successivamente approvati dalla Giunta Comunale. Tale documento deve poi essere pubblicato nell'apposita sezione dedicata di "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'Ente.

INTRODUZIONE

Il Piano della Performance, secondo l'art. 10 comma 1 del D. Lgs. 150/2009, è un documento programmatico triennale da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi strategici ed operativi assegnati a responsabili e dipendenti e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle strutture.

Con il DPR n. 81/2022 tale adempimento è stato abrogato in quanto assorbito nella apposita sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, ed è stato introdotto quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e delle Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e agli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, vengono abrogati, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO, i seguenti adempimenti:

- a) il Piano dei fabbisogni di personale,
- b) il Piano delle azioni concrete,

- c) il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio,
- d) il Piano della performance,
- e) il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza,
- f) il Piano organizzativo del lavoro agile
- g) il Piano di azioni positive.

Alla luce della normativa sopra esposta, il Comune di Polaveno nel 2023 ha approvato, con atto di Giunta Comunale n. 28 del 13/07/2023, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2025, ed all'interno della Sezione 2 "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" si trova la sottosezione 2.2 dedicata alla Performance. Qui vengono tracciate le fasi del processo valutativo riportate di seguito.

Tabella 1 Fasi del processo valutativo

Tabella 1 Fasi del processo valutativo		
TEMPISTICA		ATTIVITA' PRINCIPALI DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE
GENNAIO		Declinazione degli obiettivi strategici e operativi contenuti nel <i>Documento unico di programmazione</i> in obiettivi annuali di gestione. Su proposta del Segretario comunale la Giunta approva il Piano Integrato di Attività e Organizzazione e assegna gli obiettivi ai Responsabili di Area.
FEBBRAIO MARZO		Declinazione degli obiettivi gestionali contenuti nel PIAO in obiettivi gestionali individuali e di struttura da assegnare ai dipendenti integrando il PIAO
		Assegnazione degli obiettivi individuali e di struttura al personale da parte del responsabile di Area per l'anno in corso e contestuale comunicazione a tutte le categorie di personale dei comportamenti organizzativi su cui si effettuerà la valutazione.
SETTEMBRE OTTOBRE		Monitoraggio intermedio (eventuale): verifica in itinere, da parte di ciascun responsabile, dell'andamento della performance con possibilità di rimodulazione degli obiettivi.
FEBBRAIO APRILE anno successivo		Rendicontazione dei risultati di Performance al Nucleo di Valutazione per i provvedimenti di competenza. I contenuti della rendicontazione dei risultati costituiranno parte integrante alla Relazione sulla Performance.

MARZO APRILE anno successivo		Verifica e valutazione finale: valutazione della performance individuale dell'anno precedente da parte del responsabile di Area per il personale assegnato, da parte del Nucleo indipendente di Valutazione per i Responsabili titolari di incarichi di elevata qualificazione. La valutazione viene comunicata al valutato mediante apposito colloquio, durante il quale il Responsabile illustra nel dettaglio la scheda di valutazione. Il colloquio è una fase centrale del processo e serve per fare della valutazione uno strumento per conoscere, guidare ed aiutare i propri collaboratori in un'ottica di sviluppo individuale, non solo quindi per l'erogazione degli incentivi. La scheda di valutazione prevede in calce un apposito spazio dove le parti possono riportare le proprie osservazioni. La scheda va infine datata, firmata dal valutatore e consegnata al valutato che la firma per ricevuta.
MAGGIO GIUGNO		Erogazione degli incentivi economici collegati alla Performance effettuata, con apposita determinazione, successivamente alla verifica da parte del Nucleo di Valutazione delle valutazioni espresse e del controllo della coerenza con i principi normativi e con i criteri stabiliti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Pubblicazione dei dati complessivi delle premialità erogate nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Inoltre, nonostante l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della sottosezione 2.2 del PIAO, il Comune di Polaveno ha ritenuto opportuno procedere ugualmente alla predisposizione dei contenuti della sotto sezione "Performance", anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Responsabili e del salario accessorio ai Dipendenti.

Il "Ciclo di gestione della performance" è il processo attraverso il quale si definiscono gli obiettivi, i piani di attività ad essi funzionali e si provvede alla misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati alla fine del ciclo.

Il ciclo di gestione della performance ai sensi dell'articolo 4, comma 2, del D.lgs. 150/09 si sviluppa nelle seguenti fasi:

1. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
2. collegamento tra gli obiettivi e risorse (umane e finanziarie);
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione dei risultati finali;
5. valutazione della performance organizzativa e individuale e applicazione dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati della valutazione 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.

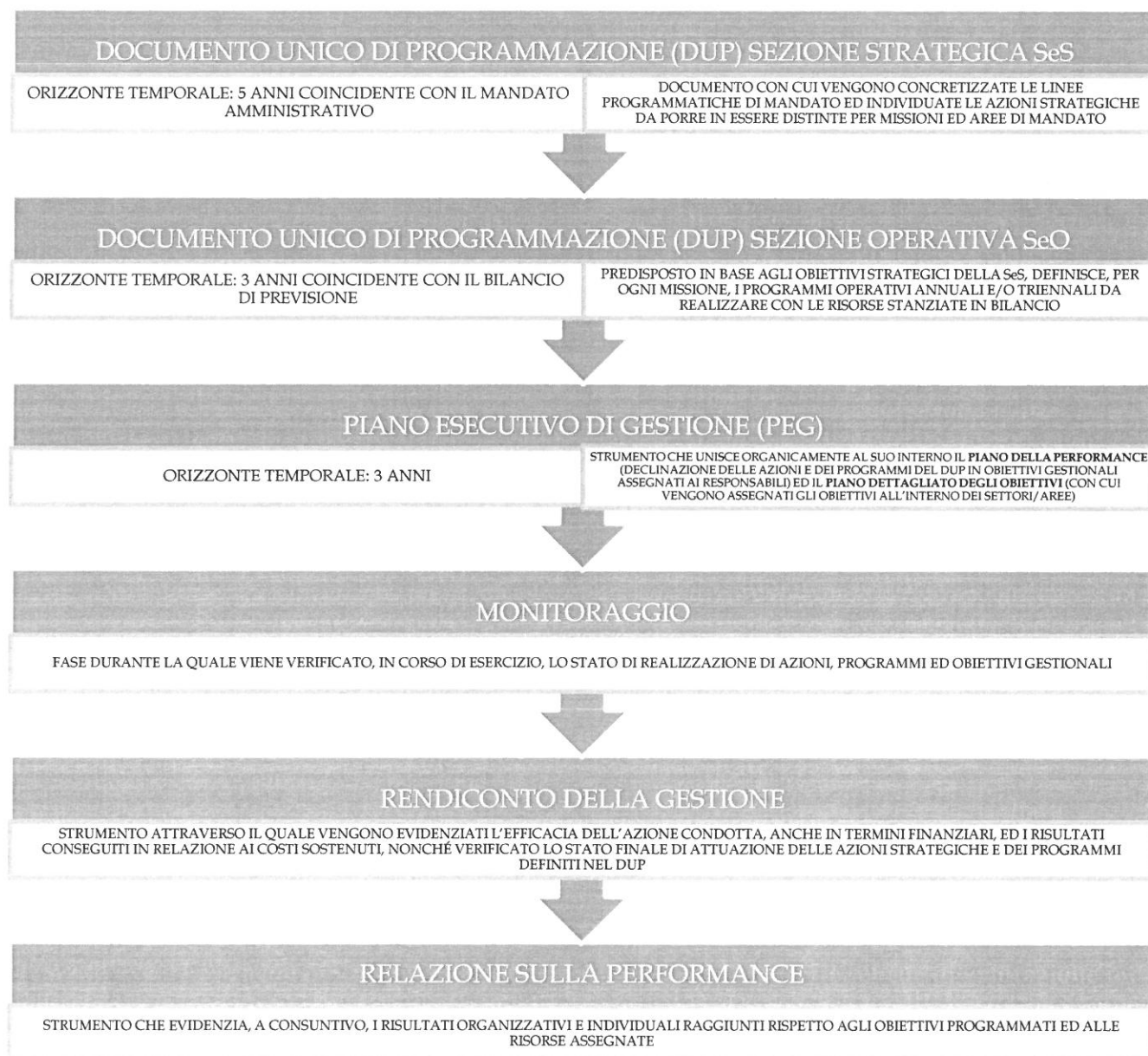
La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari,

modernizzazione dell'organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i cittadini, utenti e destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di valore pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari diretti e indiretti.

Nel Piano della Performance contenuto nel PIAO, gli obiettivi strategici approvati dal Consiglio Comunale in sede di DUP / Bilancio di Previsione, sono stati declinati in obiettivi operativi, per ciascuno dei quali sono stati individuati appositi indicatori finalizzati alla misurazione dei risultati raggiunti, nonché i responsabili della loro realizzazione ed i risultati attesi.

Il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2023 secondo il ciclo di gestione della performance illustrato nello schema di seguito riportato.



SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

Si riporta di seguito un quadro sintetico dell'Ente grazie al quale sarà più facile interpretare e pesare i risultati raggiunti.

- **Scheda anagrafica dell'Amministrazione**

Denominazione Ente	Comune di POLAVENO
Codice IPA	c_g779
Indirizzo	Piazza Marconi, 4 POLAVENO Brescia - Italia
PEC	protocollo.polaveno@legal.intred.it
E-mail	segreteria@comune.polaveno.bs.it
Codice fiscale/Partita IVA	00827470170 / 00580340982
Tipologia	Pubbliche Amministrazioni
Categoria	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Natura Giuridica	Comune
Abitanti al 31.12.2022	2465
Dipendenti al 31.12.2022	6
Attività Ateco	Attività degli organi legislativi ed esecutivi, centrali e locali amministrazione finanziaria; amministrazioni regionali, provinciali comunali
Sito web istituzionale	www.comune.polaveno.bs.it
Pagina Facebook	=====

- **Organi di Governo del mandato amministrativo 2019/2024**

IL SINDACO: Dott.ssa Valentina Boniotti

LA GIUNTA COMUNALE:

Fabio Peli: Vicesindaco e assessore con delega a lavori pubblici e urbanistica

Mattia Zugno: Assessore con delega a politiche finanziarie, bilancio, tributi e nettezza urbana.

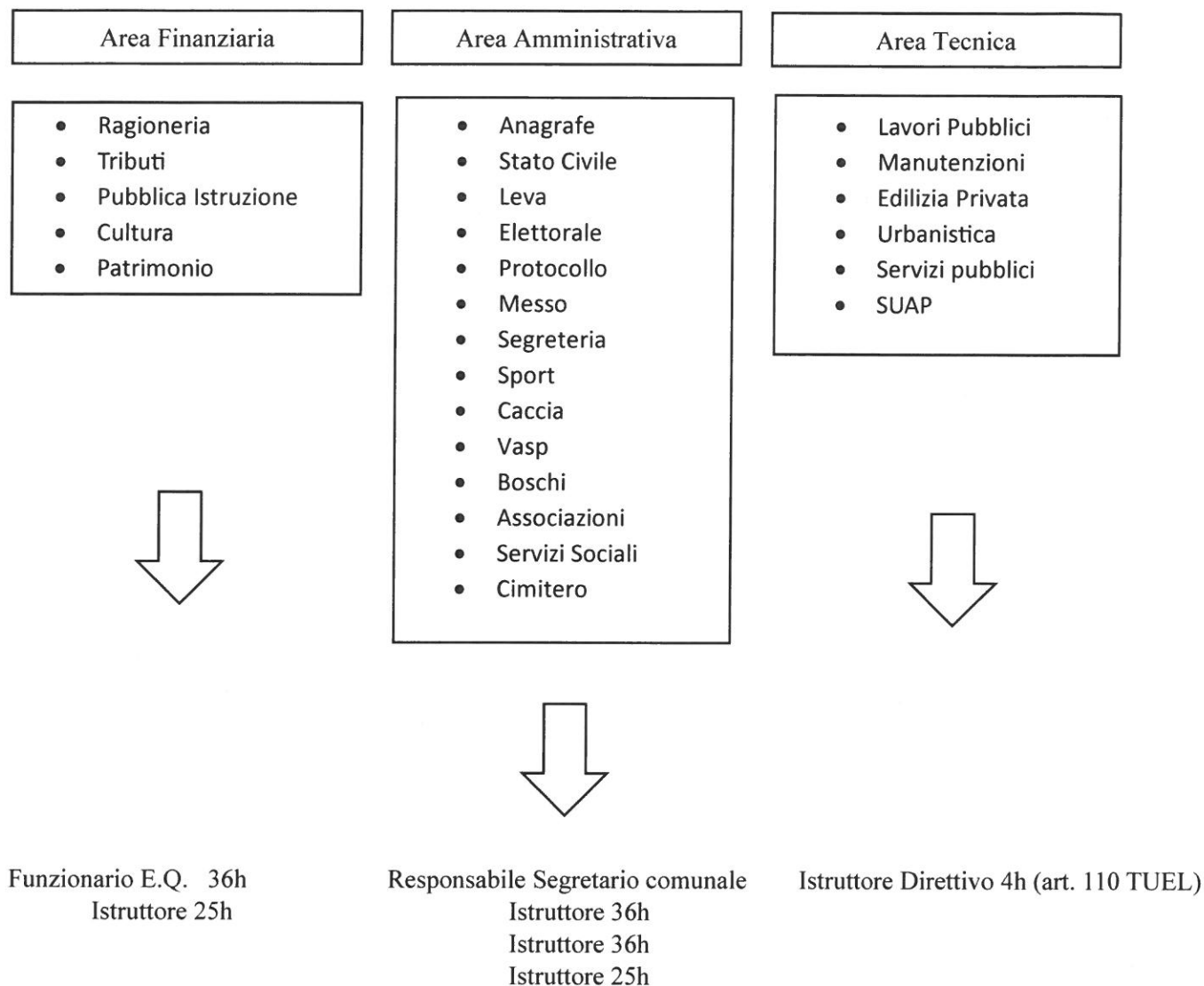
IL CONSIGLIO COMUNALE:

- **Dott.ssa Valentina Boniotti** - Sindaco - Lista Civica per Polaveno, San Giovanni e Gombio - Boniotti Sindaca
- **Peli Ottavio Fabio** – Consigliere Comunale - Lista Civica per Polaveno, San Giovanni e Gombio - Boniotti Sindaca
- **Zugno Mattia** – Consigliere Comunale - Lista Civica per Polaveno, San Giovanni e Gombio - Boniotti Sindaca
- **Polotti Patrizia** – Consigliere Comunale - Lista Civica per Polaveno, San Giovanni e Gombio - Boniotti Sindaca
- **Peli Monica** – Consigliere Comunale - Lista Civica per Polaveno, San Giovanni e Gombio - Boniotti Sindaca
- **Palini Sandro**– Consigliere Comunale - Lista Civica per Polaveno, San Giovanni e Gombio - Boniotti Sindaca
- **Vinati Ivonne** – Consigliere Comunale - Lista Civica per Polaveno, San Giovanni e Gombio - Boniotti Sindaca
- **Pintossi Umberto**– Consigliere Comunale - Lista Civica per Polaveno, San Giovanni e Gombio - Boniotti Sindaca
- **Collicelli Alessandra** – Consigliere Comunale - Lista Civica Uniti per Polaveno
- **Boniotti Cristian** – Consigliere Comunale - Lista Civica Uniti per Polaveno
- **Pintossi Antonio** – Consigliere Comunale - Lista Civica Uniti per Polaveno

Si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria per la descrizione analitica dei risultati economico - finanziari dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2023, mentre per l'analisi del contesto interno ed esterno si rimanda all'analisi contenuta nella Sezione strategica del Documento Unico di Programmazione 2023-25, aggiornato da ultimo con Delibera di Consiglio n. 33 del 29/12/2022 avente ad oggetto: APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) 2023/2025.

- **Organigramma dell'Ente**

Si riporta di seguito l'organigramma dell'Ente:



La configurazione dell'organigramma per l'annualità 2023 è stata delineata dalla Giunta Comunale con la deliberazione n. 28 del 13/07/2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, nel quale è confluito il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale oltre che la ricognizione annuale delle eccedenze di personale dalla quale emerge che non si rilevano situazioni di esubero.

I dipendenti in servizio non sono stati destinatari di procedimenti disciplinari relativi ad attività svolte in conflitto di interessi e non sono stati chiamati a rispondere di danno erariale, né imputati in processi penali.

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2023.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2023

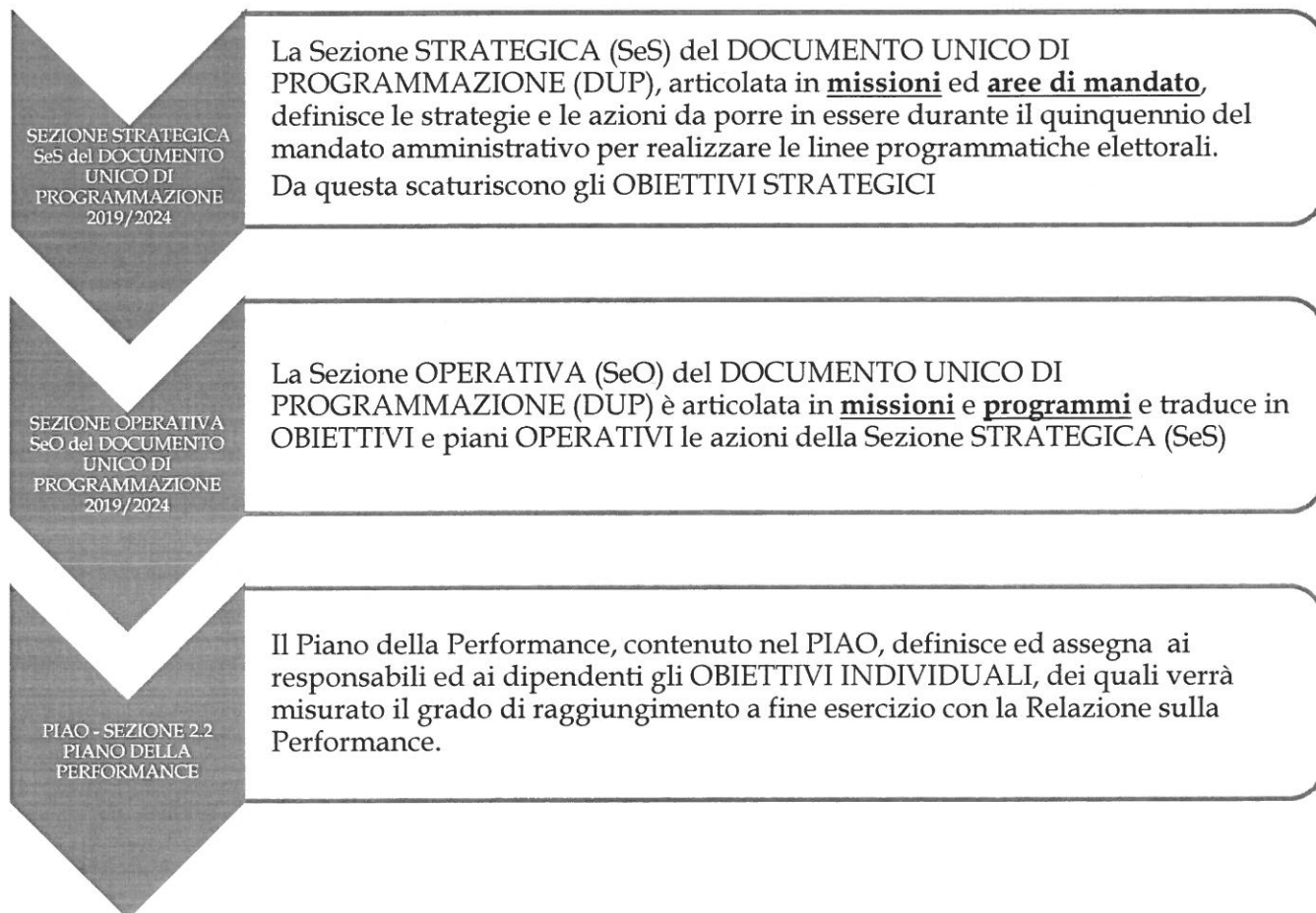
In questa sezione verranno presentati gli obiettivi ed i risultati di performance conseguiti dall'Amministrazione nel corso dell'esercizio 2023 facendo riferimento ai principali strumenti di programmazione e pianificazione adottati dall'Ente, in particolare del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e del Piano della Performance contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO).

Nelle pagine seguenti viene fornita una **rappresentazione visuale sintetica e complessiva della Performance dell'Amministrazione.**

ALBERO DELLA PERFORMANCE



OVVERO UNA MAPPA LOGICA CHE RAPPRESENTA I LEGAMI TRA MANDATO ISTITUZIONALE, AREE STRATEGICHE, OBIETTIVI STRATEGICI, OBIETTIVI OPERATIVI ED OBIETTIVI INDIVIDUALI



Come detto nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione. Con quest'atto il Nucleo di Valutazione interno ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e responsabili, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2023, è già concluso il processo di valutazione di dipendenti ed incaricati di elevate qualificazioni.

Valutazione performance dei dipendenti

La definizione degli obiettivi e delle risorse per ciascuna area organizzativa, è stata effettuata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 13/07/2023 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025.

Il processo di valutazione ed i criteri di valutazione del personale dipendente sono allegati alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 16/01/2014, che qui si riporta per estratto:

PROCEDURA DI VALUTAZIONE

Art. 5 Il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.

1. *omissis*
2. *omissis*
3. Alla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente vi è l'individuazione di un nucleo di obiettivi considerati particolarmente rilevanti in rapporto al programma di mandato e/o al grado di utilizzo delle risorse umane ed economiche assegnate. Detti obiettivi sono esplicitati con riferimento a ciascuna *Area di attività* ed a ciascun *Servizio operativo* esistente all'interno dell'Area.
4. La misurazione della performance dell'Ente avviene sulla base di apposite schede redatte con riferimento a ciascuna *Area di attività* ed a ciascun *Servizio operativo* esistente all'interno dell'Area.

Art. 6 Il sistema di misurazione e valutazione individuale.

Il sistema si basa sulla valutazione dei comportamenti organizzativi dimostrati in relazione agli obiettivi prefissati e conseguiti.

Art. 7 Le schede di valutazione individuali.

1. La valutazione dei dipendenti comunali avviene sulla base della scheda allegata (scheda A) per la valutazione dei Responsabili di Area e per la valutazione del restante personale dipendente.
2. L'obiettivo assegnato si intende raggiunto qualora il dipendente abbia conseguito il 70% del

punteggio previsto per la valutazione complessiva.

3. Le schede per la valutazione dei responsabili di Area sono redatte dal Segretario Comunale, mentre le schede per la valutazione del personale non Responsabile di Area sono redatte dai Responsabili di area con riferimento al personale dipendente dell'Area di cui sono responsabili, in entrambi i casi d'intesa con il Sindaco e gli Assessori di riferimento.
4. Le schede di valutazione devono essere redatte e consegnate ai lavoratori al massimo entro il mese successivo all'approvazione della relazione di cui al precedente punto 4..
5. Il lavoratore, entro 5 giorni dalla comunicazione della scheda di valutazione, può proporre al Segretario Comunale le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide il Segretario Comunale, sentito il Responsabile di area, sempre in forma scritta entro i successivi 10 giorni.

La valutazione relativa alla performance del 2023 ha interessato un totale di 5 dipendenti a tempo indeterminato ed una dipendente a tempo determinato. L'analisi esposta in questo documento è pertanto basata sui dati di valutazione effettivamente presenti e quindi su 6 casi.

Il Nucleo di valutazione ha provveduto sia alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati, tenendo in considerazione le rendicontazioni presentate, e sia alla valutazione dei fattori comportamentali dei dipendenti e dei responsabili di posizione organizzativa.

La metodologia seguita è risultata congrua e adeguata rispetto all'organizzazione anche se è aperta alle esigenze di eventuali correttivi, al fine di pervenire ad una regolamentazione organica del sistema, attraverso l'approvazione di un regolamento unitario.

Sono depositate agli atti le schede di valutazione degli obiettivi redatte dal Nucleo di Valutazione relativamente alle Posizioni Organizzative (oggi Elevate qualificazioni) e redatte dai Responsabili di Area per il personale non dirigente, a seguito dell'attività di monitoraggio sulla realizzazione degli obiettivi stessi, agli incontri con responsabili di Area e all'esame della documentazione inerente.

Complessivamente, l'Ente ha conseguito gli obiettivi assegnati attraverso il Piano della performance per l'anno 2023, contenuto nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025, gli unici obiettivi non raggiunti al 100% hanno avuto dei ritardi a carico dell'operatore economico incaricato della fornitura di beni e servizi,

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e poi approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata nella Sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

