



COMUNE di CASTRO

Provincia di Bergamo

**Relazione sulla Performance
Anno 2022**

PRESENTAZIONE DEL DOCUMENTO

La Giunta Comunale, con deliberazione n.49 del 26/11/2022, ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, 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 Castro quale Ente, si trova in Provincia di Bergamo, alla data del 31.12.2022, la sua popolazione è costituita da 1239 abitanti.

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

L'organigramma dell'Ente individua tre aree, a loro volta suddivise in servizi, a capo di ognuna delle quali è posto un Responsabile.

L'**Area Economica - Finanziaria** si articola in due servizi: a capo vi è un unico Responsabile (individuato nella persona del Segretario Comunale ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. d) del D.lgs. 267/2000);

L'**Area Amministrativa** è distribuita in tre servizi: a capo dei quali è posto un unico Responsabile (individuato nella persona del Segretario Comunale ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. d) del D.lgs. 267/2000);

L'**Area Tecnica** costituita dall'Ufficio Edilizia Privata e Urbanistica e Ambiente a capo del quale è posto un unico Responsabile (individuato nella persona del Segretario Comunale ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. d) del D.lgs. 267/2000);

Il prospetto che segue riporta la dotazione organica dell'ente.

n. progr.	Cat.	Profilo	n. dip.
1	C	Servizio Amministrativo	1
1	C	Servizio Amministrativo	1 part time 24 ore
1	C	Area Contabilità	1
1	B	Area Tecnica	1

L'unica posizione apicale presente all'interno dell'Ente è rappresentata dal Segretario Generale il quale riveste, altresì, anche l'onere di un unico Responsabile (ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. d) del D.lgs. 267/2000), di tutte le Aree in cui è suddiviso l'Ente, per lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

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.29 bis del 23/07/2022, 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. 21 del 28/02/2017 ed in particolare nello Stralcio sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con delibera della Giunta comunale n. 61 del 26/11/2015.

In conformità con quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:

1 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 e che sono riportate in precedenza al punto 5.1. Inoltre, nella valutazione del rendimento verrà considerata la qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del servizio di appartenenza.

Per quanto concerne la valutazione delle competenze i criteri da considerare sono i seguenti:

- *Impegno e affidabilità*, intese quali:
 - consapevolezza delle responsabilità del proprio lavoro, delle risorse affidate e degli strumenti utilizzati
 - corretto svolgimento delle proprie mansioni all'interno dell'organizzazione;
 - rispondenza dell'apporto lavorativo offerto rispetto al ruolo occupato nell'organizzazione;

- capacità di adottare decisioni e scelte secondo le indicazioni ricevute;

- Orientamento al cittadino - cliente:
Inteso come capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nella correttezza dell'azione amministrativa siano finalizzate alla soddisfazione dell'utente, interpretandone correttamente i bisogni e alla crescita degli standard di erogazione dei servizi in termini di qualità e tempestività.

- Cooperazione e integrazione:
intesa come capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità;

- Propensione al cambiamento e innovazione, intesa come:
 - autonomia e capacità di gestire situazioni complesse e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse capacità di inserirsi positivamente nei processi di innovazione;
 - propensione ad individuare nuove modalità di analisi, sviluppando nuove tecniche e metodi di lavoro.

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree e Responsabili

Nel P.I.A.O. - Sottosezione Performance, gli obiettivi esecutivi sono stati misurati da:

- 2 indicatori di performance e attività relativi all'Area Economico Finanziaria;
- 2 indicatori di performance e attività relativi all'Area Tecnica;
- 4 indicatori di performance e attività relativi all'Area Amministrativa.

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 2022, distinti per Area, e la valutazione in base al grado di raggiungimento degli stessi.

Sulla scorta degli incontri intervenuti tra il Segretario dell'Ente, 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 31/12/2022 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%.

<i>Soggetto Coinvolto</i> <i>Cerutti Annalisa</i>		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORI DI RISULTATO
Rapporti Associazioni Anagrafe/ Stato Civile/Elettorale	L'unità dovrà, di concerto coi settori eventualmente coinvolti, coordinare e gestire i rapporti con le associazioni locali e col terzo settore in genere, garantendo che le iniziative da talisoggetti assunte vengano tempestivamente perfezionate. Interscambiabilità dei ruoli in assenza della dipendente addetta all'ufficio Anagrafe/Stato Civile/Elettorale	Da 0 a 10
Servizio rifiuti / IMU Controllo e monitoraggio entrate relative a canoni e retta mensa scuola infanzia	L'Unità dovrà garantire il costante mantenimento dei flussi informativi con i soggetti gestori dei servizi. Dovrà monitorare le entrate comunali riguardanti canoni locazione e rette mensa scuola infanzia	Da 0 a 10

<i>Soggetto Coinvolto</i> <i>Romelli Elisabetta</i>		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORI DI RISULTATO
Anagrafe/ /Elettorale	Interscambiabilità dei ruoli in assenza della dipendente addetta all'ufficio Cimiteri e all'ufficio tributi. Supporto agli immigrati nell'espletamento delle pratiche.	Da 0 a 10
Stato Civile Trasparenza	Ricognizione atti di stato civile, dal 2000 al 2020, con inserimento dati nel nuovo programma di Civilia Next . Pubblicazione tempestiva delle informazioni e dei procedimenti nel sito istituzionale.	Da 0 a 10

<i>Soggetto Coinvolto</i> <i>Zanni Stefano</i>		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORI DI RISULTATO
Igiene	Le unità dovranno tempestivamente provvedere al recupero dei rifiuti abbandonati, su segnalazione dei competenti uffici	Da 0 a 10
Interventi straordinari	L'unità dovrà effettuare lo svuotamento straordinario dei cestini nella zona del lungolago Caduti sul lavoro in occasione delle sagre estive, dovrà inoltre provvedere al montaggio e smontaggio dei tabelloni elettorali in occasione delle consultazioni elettorali. Dovrà inoltre effettuare piccole manutenzioni degli appartamenti comunali	Da 0 a 10

<i>Soggetto Coinvolto</i> <i>Toninelli Paola</i>		
OBIETTIVO	DESCRIZIONE	INDICATORI DI RISULTATO
Trasparenza Rapporto con Tesoreria	L'unità dovrà garantire la pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente di tutti gli atti prodotti dall'area di appartenenza nell'anno di Riferimento. L'unità dovrà garantire idoneo supporto rispetto agli adempimenti burocratici connessi alle attività del tesoriere	Da 0 a 10
Supporto	L'unità dovrà assicurare il coordinamento delle attività amministrativo-contabili propedeutiche e conseguenti all'adozione delle deliberazioni adottata dalla Giunta e dal Consiglio	Da 0 a 10

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 19/12/2022

Il Segretario comunale

Dott. Matteo Tonsi

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 27/05/2024

Il Segretario comunale

F.to Dott. Matteo Tonsi