



COMUNE DI SUISIO  
*Provincia di Bergamo*

# **Relazione sulla performance anno 2023**

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 si rifà al *Sistema di Misurazione e valutazione della Performance* (di seguito denominato semplicemente "*Sistema*"), approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64 del 6/11/2020, e alla deliberazione di Giunta Comunale n. 65 del 04.07.2023 con la quale si è proceduto all'approvazione del piano degli obiettivi per l'anno 2023;

## IL CONTESTO INTERNO: L'AMMINISTRAZIONE

---

L'organizzazione del Comune di Suisio, è articolata nei seguenti 4 Settori:

<b>TECNICO – LAVORI PUBBLICI – URBANISTICA</b>  <b>Responsabile:</b> <b>Arch. Vavassori Mascia</b>	Pianificazione dello Sviluppo del Territorio (Urbanistica)
	Governo del Territorio (Edilizia Privata)
	Gestione del Patrimonio
	Servizi Manutentivi
	Lavori Pubblici
	Ufficio Suap
	Cimitero: esumazioni i/estumulazioni, lampade votive
<b>FINAZIARIO E TRIBUTARIO</b>  <b>Responsabile</b> <b>Dr. Filippo Paradiso (dal 01.01.2023 al 15.01.2023)</b>  <b>Dr.ssa Maria Vittoria Balzaretti dal 16.01.2023</b>	Servizio Ragioneria e Tributi
	Servizio gestione del Personale (economico)
	Servizio CED
<b>SEGRETERIA – AFFARI GENERALI – ALLA PERSONA – PUBBLICA ISTRUZIONE – CULTURA</b>  <b>Responsabile:</b> <b>dr.ssa Mara Andreotti</b>	Servizi alla Persona: Educativi - Sanitari Assistenziali - Domiciliari – Ricreativi – Trasporto Sociale
	Servizio Sociale Professionale
	Servizio di Segretariato Sociale
	Servizio Accreditamento ed Autorizzazione al Funzionamento: Unità di Offerta Sociali e Sanitarie, Centro Diurno Integrato – Asilo Nido – Servizio di Formazione Autonomia – Centro di Aggregazione
	Servizio Ufficio di Piano – Azienda Speciale Consortile Isola Bergamasca
	Servizio Segreteria
	Servizio Istruzione
	Servizio Contratti
	Servizio Sport
	Servizio Cultura
	Servizio Biblioteca
	Servizio gestione del personale (giuridico)
	Servizio Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente – Servizio A.N.P.R.
	Servizio rilascio carta identità elettronica C.I.E.
	Servizio Stato Civile
	Servizio separazioni / divorzi
	Servizio matrimoni non residenti e unioni civili
	Servizio D.A.T. e Donazione Organi
	Servizio Leva Militare
	Servizio Statistica
Servizio Elettorale	

	Servizio cimitero: assegnazione e contratti tombe e loculi
	Servizio Protocollo comunale
	Servizio Messo comunale
	Servizio Notifiche

<b>POLIZIA LOCALE in gestione associata con i Comuni di Chignolo d'Isola, Madone, Medolago e Suisio</b> <b>Ai sensi dell'art. 4, comma 6 della convenzione le funzioni del Nucleo di Valutazione fanno capo al Nucleo di Valutazione del Comune Capofila, il Comune di Madone</b>  <b>Responsabile:</b> <b>dr. Mauro Bianco</b>	Polizia amministrativa
	Polizia stradale
	Polizia giudiziaria
	Polizia commerciale

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

La valutazione della performance 2023 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 e inserite come allegate nel primo aggiornamento al PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione di GC 65/2023.

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.

## 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, D).

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

Nelle relazioni dei Responsabili di Posizione Organizzativa, inviate al Nucleo di Valutazione e depositate agli atti, sono stati descritti i risultati e il raggiungimento degli obiettivi assegnati.

## ESITO DELLE VALUTAZIONI

La maggior parte delle valutazioni (titolari di Posizione Organizzativa e dipendenti), sulla base del punteggio finale conseguito, risulta collocato nel range più alto stabilito per la rispettiva categoria di appartenenza.

## PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

- N. Settori dell'Ente: 4
- N. Posizioni organizzative: 4 (di cui 1 – Comandante PL valutato dal Nucleo di Valutazione del Comune Capofila di convenzione – Madone - non si dispone ancora la valutazione)  
che sono state così valutate:

3 PO valutate tutte al 100%

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

N. dipendenti valutati: n. 14

Valutazione superiore a 90	Valutazione superiore a 80 e fino a 90	Valutazione superiore a 70 e fino a 80	Valutazione superiore a 60 e fino a 70	Valutazione superiore a 50 e fino a 60	Valutazione inferiore a 50
100%	90%	80%	65%	50%	Nessun compenso
n. 13 dipendenti					n. 1 dipendente

## 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 terrà 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.

Solo un dipendente non ha raggiunto la percentuale minima di valutazione del 50% e, collocandosi al di sotto di tale percentuale, non riceverà alcun compenso.

## PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Nessuna procedura di conciliazione attivata.

## 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.