



## Comune di Fino del Monte

Provincia di Bergamo  
Piazza Olmo n. 25 – 24020 – C.F./ P.I. 00338730161  
Tel. 0346 72018 – Fax 0346 74601 –  
E-mail: [segreteria@comune.finodelmonte.bg.it](mailto:segreteria@comune.finodelmonte.bg.it)  
[PEC - comune.finodelmonte@pec.regione.lombardia.it](mailto:PEC_comune.finodelmonte@pec.regione.lombardia.it)

---



# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2021

## Presentazione

Il Piano della Performance (PdP) è il documento programmatico triennale previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, da adottare 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 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, lettera b, del D.Lgs. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche, oltre al Piano della Performance redigano un ""documento, da adottare entro il 30 giugno, 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 (d'ora in avanti denominato semplicemente "Sistema"), approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 29.11.2011, oltre alla deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 16.06.2021 con la quale è stato approvato il Piano triennale della Performance 2021/2023 - anno 2021 contenente gli obiettivi organizzativi/individuali, successivamente integrato con delibera n. 72 del 03.11.2021.

Considerato che questo Ente ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato (delibera di Consiglio Comunale n. 6 del 15 marzo 2021), in cui è contenuto anche il Piano Triennale delle Opere Pubbliche, il Bilancio di previsione finanziario 2021/2023 (delibera Consiglio Comunale n. 7 del 15/03/2021) e il Piano delle Risorse e Obiettivi (P.R.O.) per l'anno 2021 con delibera di Giunta Comunale n. 23 del 20/03/2021;

Gli strumenti: Programma di mandato e Documento unico di programmazione attengono alla dimensione della pianificazione strategica e vengono annualmente tradotti in obiettivi di carattere gestionale-operativo attraverso gli strumenti del Piano Dettagliato degli Obiettivi e Bilancio annuale di previsione, documenti, invece, che attengono alla programmazione e budgeting.

Per l'anno 2021 il documento di pianificazione di medio periodo è il Dup che sostituisce nell'orizzonte temporale triennale la precedente Relazione previsionale e programmatica.

Uno dei principali obiettivi delle nuove disposizioni in materia di armonizzazione contabile è costituito dal rafforzamento del principio della programmazione.

La programmazione è un processo interattivo che deve portare a prefigurare una situazione di coerenza valoriale, qualitativa, quantitativa e finanziaria per guidare e responsabilizzare i comportamenti dell'Amministrazione.

Al fine di rendere più trasparente, efficace ed incisiva l'attività di programmazione e dare maggiore sistematicità e coerenza al complesso delle decisioni che accompagnano, sostengono e spiegano strategicamente i valori finanziari posti nel bilancio di previsione, il nuovo ordinamento contabile ha l'obbligo di redigere il Documento Unico di Programmazione (DUP).

IL DUP è la principale innovazione introdotta nel sistema di programmazione degli enti locali.

L'aggettivo "unico" chiarisce l'obiettivo del principio applicato: riunire in un solo documento, posto a monte del bilancio di previsione, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio e la loro successiva gestione.

È nel DUP che l'Ente deve definire le linee strategiche su cui si basano le previsioni finanziarie contenute nel bilancio.

Il DUP sviluppa e concretizza le linee programmatiche, relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato, presentate al Consiglio dal Sindaco Presidente ai sensi dell'art. 46, comma 3, del TUEL 267/2000.

### Il contesto esterno: l'ambiente socio - territoriale

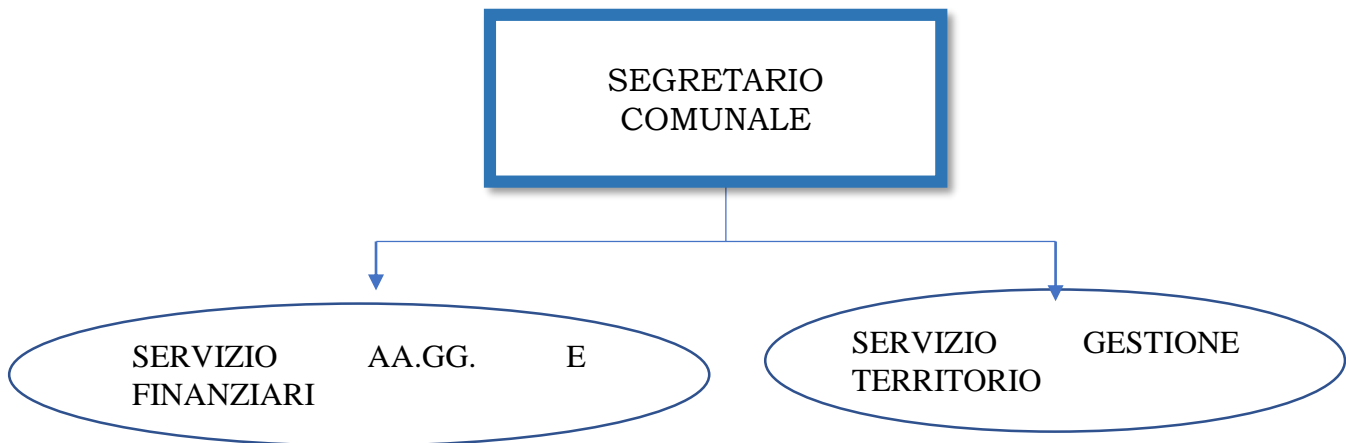
POPOLAZIONE	2018	2019	2020	2021
maschi	575	585	583	596
femmine	557	555	551	562
<b>TOTALE</b>	<b>1132</b>	<b>1140</b>	<b>1134</b>	<b>1158</b>

Dettaglio andamento generale della popolazione	2018	2019	2020	2021
nati	9	4	11	2
morti	7	18	18	8
immigrati	19	58	43	54
emigrati	30	36	39	24
<b>TOTALE</b>	<b>-9</b>	<b>8</b>	<b>-3</b>	<b>24</b>

<b>TERRITORIO</b>
Superficie complessiva: Kmq. 4,36

## DESCRIZIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA

### Il contesto interno: l'Amministrazione



Nel Comune di Fino del Monte non è presente alcun dipendente titolare di posizione organizzativa. La responsabilità del Servizio Affari generali e Finanziari è affidata al Sindaco pro tempore.

L'attività del servizio Gestione del Territorio è stata svolta mediante ricorso a comando di personale dell'Unione Comuni della Presolana e la responsabilità del servizio è stata in capo al Sindaco fino al 30/06/2021. Con decorrenza 01.07.2021, mediante apposita convenzione sottoscritta con l'Unione Comuni della Presolana, il servizio "Tecnico/Patrimonio ed Edilizia scolastica" è stato conferito alla medesima per un periodo di cinque anni, fino al 30/06/2026.

Evoluzione del personale nel corso dell'anno:

- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C1, tempo pieno
- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C3, part-time 50% (rientrato in servizio in data 21.07.2021)
- n. 1 istruttore amministrativo cat. C3, tempo pieno (cessato in data 30.09.2021)
- n. 1 Istruttore amministrativo cat. C5, tempo pieno (assunto in data 1.10.2021)

### Forza lavoro al 31.12.2021

<b>Personale dipendente</b>	<b>In servizio al 31.12.2021</b>
Posizioni organizzative	<b>0</b>
Dipendenti di ruolo	<b>3</b>
<b>Totale personale di ruolo</b>	<b>3</b>

### Dipendenti per genere del personale a tempo indeterminato al 31.12.2020

<b>Categoria</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>
<b>B</b>		
<b>C</b>		<b>3</b>
<b>D</b>		
<b>Totale</b>		<b>3</b>

### Modalità di valutazione della performance individuale e organizzativa

La valutazione della performance 2021 è stata effettuata sulla base degli obiettivi inclusi nel PdP dell'esercizio finanziario di riferimento, gli obiettivi comprendono:

- Gli indicatori riconducibili all'art. 9 del D.Lgs. 150/2009
- I parametri utilizzati
- L'incidenza di ciascun gruppo di parametri sul punteggio totale
- Il riepilogo dei punteggi
- Il calcolo del premio da corrispondere.

### I soggetti che hanno valutato la Performance

Relativamente alla costituzione del nucleo di valutazione si specifica che:

- il D.Lgs 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", ha attuato una riforma organica della disciplina del rapporto di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche finalizzata fra l'altro ad una migliore organizzazione del lavoro, alla ricerca di elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi e all'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa;
- l'art. 14 del citato D.Lgs. n. 150/2009 ha previsto l'istituzione dell'Organismo di Valutazione indipendente in sostituzione dei servizi di controllo interno;
- con la delibera n. 121/2010 la CIVIT, modificando il suo iniziale avviso, ha chiarito che l'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009 non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009) e pertanto rientra nella discrezionalità del singolo ente la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);

- con parere 30 maggio 2011, n. 325, la sezione regionale di controllo per la Lombardia della Corte dei Conti ha chiarito definitivamente che l'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009 non è operante per gli enti locali; la magistratura contabile ha evidenziato come ai sensi dell'articolo 16 della riforma Brunetta, risulti di immediata e diretta applicazione all'ordinamento locale solo l'articolo 11, commi 1 e 3; sono, invece, disposizioni di principio alle quali gli ordinamenti di comuni e province debbono essere adeguati, quelle contenute negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1; il parere osserva, dunque, che il D.Lgs. n. 150/2009 non prevede alcun obbligo a carico degli enti locali di applicare, nemmeno per via di principio, l'articolo 14, che disciplina appunto gli Organismi Indipendenti di Valutazione;
- gli enti locali possono del tutto legittimamente continuare ad avvalersi dei nuclei di valutazione precedentemente istituiti e nella composizione fissata dai regolamenti interni, per effettuare le operazioni di programmazione e valutazione dell'attività gestionale;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3550 del 19.01.2017 ad oggetto: "Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 2 dicembre 2016. Elenco Nazionale dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione della performance", nella quale si legge "Alla data del 10 gennaio 2017, con la pubblicazione sul Portale della performance del Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 2 dicembre 2016, adottato ai sensi dell'art. 6, commi 3 e 4 del D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105, recante l'istituzione dell'Elenco nazionale dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione della performance (OIV) di cui all'art. 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si è conclusa la fase transitoria di cui alla nota circolare n. 37249 del 14 luglio 2016;

Ne consegue che a decorrere dalla predetta data:

- il Dipartimento della funzione pubblica non rilascia più il parere per la nomina degli OIV secondo la previgente disciplina di cui all'art. 14, comma 3, del citato D.Lgs. n. 150/2009;
- l'iscrizione nell'elenco nazionale è condizione necessaria per la partecipazione alle procedure comparative di nomina degli Organismi indipendenti di valutazione, presso le amministrazioni individuate dall'art. 1, comma 2, del citato D.M. del 2 dicembre 2016 ovvero amministrazioni, agenzie ed enti statali, anche a ordinamento autonomo. Le stesse amministrazioni pubblicano gli avvisi di selezione comparativa e i relativi esiti sul Portale della performance del Dipartimento della funzione pubblica (art. 7, comma 5, del citato D.M.);
- le amministrazioni diverse da quelle individuate dall'art. 1, comma 2, del citato D.M. del 2.12.2016 valutano, nell'ambito della propria autonomia e secondo i rispettivi ordinamenti se richiedono il requisito dell'iscrizione nell'Elenco nazionale, quale condizione per la nomina dei componenti del proprio OIV secondo il sistema di cui al D.Lgs. n. 150/2009, aderendo conseguentemente alla disciplina del D.P.R. n. 105/2016 e dello stesso D.M. 2 dicembre 2016".

Visto che l'art. 1 dell'allegato "A" del "Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l'applicazione del sistema premiale" del personale dipendente, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 92 del 28/11/2011, prevede che *"E' istituito presso il Comune di Fino del Monte, in posizione di autonomia rispetto alla struttura organizzativa dell'Ente, il Nucleo di Valutazione a cui spetta il compito di sovrintendere al processo di misurazione e valutazione della performance"*

Dato atto che il "Nucleo di Valutazione" può essere composto - dal solo Segretario Comunale ed è nominato con atto del Sindaco sentita la Giunta Comunale, ai sensi degli artt. 2 e 3 dell'allegato "A" del predetto regolamento;

Sentita la Giunta Comunale che ha espresso parere favorevole alla composizione del “Nucleo di Valutazione” nella figura del solo Vice - Segretario Comunale stante la vacanza della sede di segreteria comunale;

Tutte le valutazioni verranno verificate dal Nucleo di valutazione così composto come da decreto del Sindaco n. 20 in data 04.07.2020:

**Vice-Segretario: Dott. Salvatore Alletto**

Considerato che nel Comune di Fino del Monte non è presente alcun dipendente titolare di posizione organizzativa e la responsabilità del Servizio affari generali e finanziari è stata affidata al Sindaco pro tempore Scandella Giulio;

Pertanto, come stabilito dal sistema:

- il Sindaco, in qualità di Responsabile del Servizio Affari Generali e Finanziari, ha valutato i dipendenti;
- il Nucleo di valutazione ha verificato le valutazioni complessive di cui sopra;

### **Fasi**

Come specificato nel “Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance e per l’applicazione del sistema premiale”, art. 4.1, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

- 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 alla Giunta Comunale nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La fase finale di valutazione della performance è formalmente sintetizzata nelle schede individuali di ciascun dipendente.

### **Come operiamo**

Il Comune di Fino del Monte, nell’ambito delle norme, dello Statuto e dei Regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri in base al quale agli organi di governo, Consiglio e Giunta comunale, è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell’azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento; alla struttura amministrativa (Segretario, personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Gli uffici dell’ente operano sulla base dell’individuazione delle esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l’economicità.

## **INDENNITA' SPECIFICA RESPONSABILITA'**

Indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 finalizzate a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale della categoria C, per un importo complessivo di € 7.000,00

Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL la somma si € 300,00;

## **PERFORMANCE**

Ai sensi dell'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive destinate ai premi correlati alla performance.

Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari a 440,21 euro ed individuale pari a 440,21 euro.

Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri definiti dal CCDI 2021.

A seguito dell'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018 e sottratte le somme della maggiorazione suddetta, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance, viene suddiviso secondo le modalità definiti dal CCDI 2021.

### **Sintesi valutazione del Personale** (schede di valutazione agli atti)

Il sistema di valutazione prevede un punteggio massimo di 200 punti.

I dipendenti valutati sono n. 4 (di cui n. 2 valutati solo per una parte dell'anno in quanto cessati/assunti) e sono stati assegnati i seguenti punteggi:

- 200 punti: n. 2 dipendenti
- 158,50 punti: n. 1 dipendente
- 130 punti: n. 1 dipendente

N. percipienti maggiorazione: 1



### **Grado condivisione del sistema e rilevazione del superiore**

Per quanto riguarda il grado di condivisione del sistema di valutazione, si rileva che i dipendenti sottoposti a giudizio da parte del responsabile hanno condiviso le valutazioni loro attribuite, o espressamente o tacitamente. Si ritiene che anche quest'anno la maggior parte dei dipendenti abbia accolto favorevolmente la metodologia.

Resta comunque ferma la possibilità dei dipendenti valutati di attivare le procedure di conciliazione di cui all'art. 31 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 e/o ricorso giurisdizionale al Tribunale del Lavoro.

### **Sistema di premialità**

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.

### **Procedure di conciliazione**

Ad oggi non sono state attivate procedure di conciliazione.

### **Miglioramento del Sistema**

L'amministrazione del Comune molto ha fatto e molto sta facendo per affinare e migliorare gli strumenti in uso sia per soddisfare le esigenze dei cittadini in primis sia di tutti gli altri stakeholders partecipanti al processo del ciclo della performance.

Nel complesso si deve ritenere che 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 spese e dei limiti delle assunzioni, permetteranno di ottenere migliori risultati.

Il Vice Segretario comunale  
Alletto Dott. Salvatore