



COMUNE DI BOVEZZO  
Provincia di Brescia

*RELAZIONE SULLA  
PERFORMANCE  
Anno 2013*

(

## **PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**

La presente Relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 1, lett.b) del Decreto Legislativo n. 150/2009, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2013, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e definiti, con la rilevazione degli eventuali scostamenti. Il documento è stato altresì redatto osservando le linee guida emanate dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche (C.I.V.I.T.) con la delibera n.5/2012.

Con l'adozione del Piano della Performance 2012 -2014, pubblicato nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza del sito web dell'Ente, (di seguito denominato Piano) il Comune di Bovezzo si è posto come obiettivo principale quello di rappresentare in modo fedele e il più possibile completo i servizi offerti ai cittadini e la relativa qualità, sulla base del contesto in cui l'Ente opera e delle risorse effettivamente disponibili.

Pur essendo stato adottato formalmente con atto separato, il Piano integra i documenti programmatici "classici" degli Enti locali (Relazione Previsionale e programmatica e Piano Esecutivo di Gestione - P.E.G.), garantendo così la coerenza tra gli obiettivi pluriennali strategici individuati dal Consiglio comunale, gli obiettivi annuali ed il sistema di misurazione e valutazione della performance.

### **Premessa**

Il presente documento ha lo scopo di rendicontare il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni. La relazione che tratta le attività svolte dall'Organo di Valutazione nel corso dell'esercizio indicato, è articolata nel modo seguente:

Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione

Performance organizzativa

Performance individuale

Grado di condivisione del Sistema di valutazione

Utilizzo dei premi

Trasparenza

Pari opportunità

Benessere organizzativo

## **Funzionamento complessivo del Sistema di Misurazione e Valutazione**

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto, dall'Ente deliberato ed utilizzato in coerenza ai principi e alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009.

### **Performance organizzativa**

Nell'anno 2013 le finalità del Piano triennale della Performance sono state assolte dai seguenti strumenti programmatori:

- Relazione Previsionale e Programmatica triennale
- Piano Esecutivo di Gestione
- Piano degli Obiettivi.

Con riferimento alla performance organizzativa, la Relazione Previsionale e Programmatica ed il Piano degli Obiettivi - deliberati in sede previsionale e rendicontati in sede consuntiva, per l'anno in oggetto, hanno individuato i principali elementi di performance organizzativa, quali l'attivazione delle politiche per la soddisfazione finale dei bisogni della collettività e la realizzazione di piani e programmi, compresa la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è avvenuta attraverso l'utilizzo di un sistema di indicatori essenzialmente a rilevanza interna e episodicamente a rilevanza esterna, riferiti ai profili di risultato e dell'efficienza ed efficacia finale.

### **Performance individuale**

La performance individuale dei funzionari apicali ha fatto puntuale riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 e deliberato dall'Ente e la valutazione della performance individuale è stata collegata ai fattori valutativi previsti dal citato sistema. Le schede di valutazione finali relative all'esercizio 2013 dei funzionari apicali sono state predisposte, consegnate ai valutati e sono conservate in atti presso l'Ufficio Personale dell'Ente.

Per il restante personale, relativamente al quale il compito di valutazione è in capo al responsabile apicale della struttura di appartenenza, la valutazione della performance individuale è stata effettuata dai responsabili in applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'Ente e le relative schede sono conservate in atti presso l'Ufficio Personale dell'Ente.

In relazione alla definizione ed alla assegnazione degli obiettivi, l'Organo di Valutazione ha rilevato un adeguato collegamento tra gli obiettivi individuali e le strategie espresse nella Relazione Previsionale e Programmatica.

Le modalità di assegnazione degli obiettivi individuali alle figure apicali sono state coerenti con le indicazioni contenute nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

### **Grado di condivisione del Sistema di valutazione**

Gli organi di indirizzo politico-amministrativo hanno svolto un ruolo attivo per assicurare il buon funzionamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'infrastruttura di supporto all'Organo di Valutazione è risultata idonea ai fini della disponibilità degli elementi su cui l'Organo di Valutazione ha effettuato le proprie valutazioni.

### **Utilizzo dei premi**

In relazione all'utilizzo delle risorse destinate alla premialità - nello specifico degli importi premiali per la performance individuale delle figure apicali, l'Organo di valutazione ha dato disposizioni affinché ciò avvenisse secondo quanto previsto dalla Legge, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'Amministrazione e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

### **Trasparenza**

L'Organo di Valutazione ha verificato l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza. Detto assolvimento è risultato parziale: infatti nel corso dell'anno l'Ente ha operato per adeguare la struttura informatica del proprio sito alle indicazioni di Legge e ha avviato il caricamento dei dati richiesti.

## **Pari opportunità**

L'Ente non ha adottato il piano delle azioni positive e non ha istituito il Comitato Unico di Garanzia.

## **Benessere organizzativo**

L'Ente non ha condotto analisi di clima o di benessere organizzativo.

### **Piano della performance**

Sezione contenente il Piano della Performance, come indicato all'art. 10, c. 8, lett. b) del d.lgs. 33/2013

Il Piano della Performance è un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance ed è redatto con lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance, la comprensibilità della rappresentazione della performance e l'attendibilità della rappresentazione della performance. All'interno del Piano vanno riportati: gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi; gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione; gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori.

Per gli enti locali, i dati suddetti sono presenti nel Piano degli obiettivi e nel PEG.