

Città di Lumezzane

Provincia di Brescia



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ANNO 2022

Documento di Sintesi



INTRODUZIONE

La Relazione sulla Performance è un documento consuntivo, quindi riferito all'esercizio dell'anno precedente, che evidenzia i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati, definiti ed esplicitati nel Piano della Performance.

L'art. 4 del "Regolamento del ciclo di gestione della performance" del Comune di Lumezzane, in ottemperanza all'art.10 del D.lgs. 150/2009, prevede che la Relazione sulla performance del Comune di Lumezzane sia costituita dai seguenti documenti:

a) la Relazione del Segretario Generale in ordine alla verifica dei risultati raggiunti dagli uffici nel corso dell'anno precedente, in forza dell'art.18 del vigente regolamento di organizzazione, validata dal Nucleo di Valutazione ed approvata dalla Giunta Comunale;

b) Il Rendiconto della gestione e l'allegata Relazione illustrativa che esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti, nonché la verifica sullo stato di attuazione finale dei programmi della RPP e dei principali obiettivi del PEG/PDO, sia in termini finanziari sia di raggiungimento delle finalità programmatiche, approvati dal Consiglio comunale entro il 30 aprile di ogni anno;

c) Il Referto del Controllo di Gestione, documento redatto ai sensi dell'art. 198 TUELL e segg., nel quale è data dimostrazione dello stato finale di attuazione degli obiettivi mediante indicatori di performance, di cui la Giunta comunale prende atto entro il 30 giugno di ogni anno.

Al fine di rendere chiare e comprensibili ai cittadini le performance dell'ente, viene redatto il presente documento di sintesi relativo alle performance ottenute rispetto agli obiettivi ed ai servizi del Comune, che viene pubblicato, insieme ai documenti sopra elencati, sul sito istituzionale, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

A seguito delle modifiche apportate dal D.lgs. n. 74/2017 all'articolo 10 del D.lgs. n.150/2009, l'approvazione della relazione annuale sulle performance deve ora essere preventivamente approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo e successivamente validata dall'Organismo di valutazione.

IL CONTESTO DEL COMUNE DI LUMIZZANE

TERRITORIO

Il Comune di Lumezzane è distribuito su varie frazioni poste sui dossi della Valgobbia, la quale fa parte della Valle Trompia. Dista 21 chilometri da Brescia. Ha una superficie Km² 31,5 ed un'altitudine di m. 460. Il territorio del comune risulta compreso tra i 310 e i 1.351 metri sul livello del mare. È classificato come comune montano in fascia E.

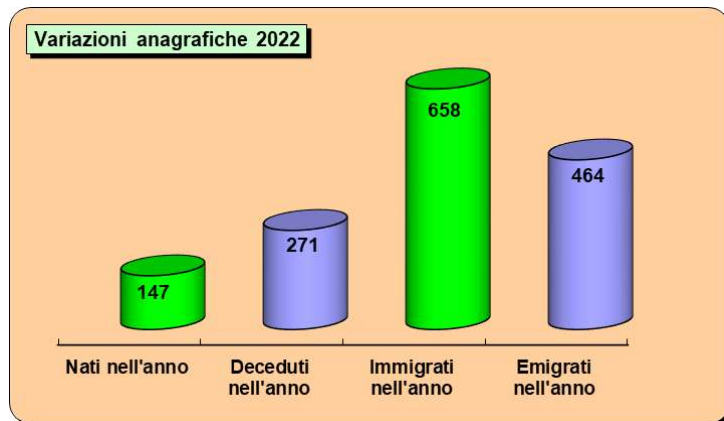
POPOLAZIONE

La popolazione al 31 dicembre 2022 risulta di 21.588 con 9.380 famiglie, di seguito viene illustrato l'andamento demografico degli ultimi 10 anni:

anno	residenti	maschi	femmine	famiglie	immigrati	emigrati	nati	morti	variazione
2013	23.656	11.858	11.798	9.328	467	560	179	199	-113
2014	22.977	11.415	11.562	9.317	416	646	193	197	-234
2015	22.641	11.204	11.437	9.277	372	652	174	230	-336
2016	22.510	11.155	11.355	9.288	414	512	168	204	-134
2017	22.250	11.049	11.201	9.244	410	628	174	216	-260
2018	22.130	10.981	11.149	9.225	481	555	161	207	-120
2019	21.986	10.917	11.069	9.294	529	577	142	238	-144
2020	21.767	10.814	10.953	9.305	457	545	154	285	-219
2021	21.518	10.701	10.817	9.269	454	598	126	231	-249
2022	21.588	10.781	10.807	9.380	658	464	147	271	70

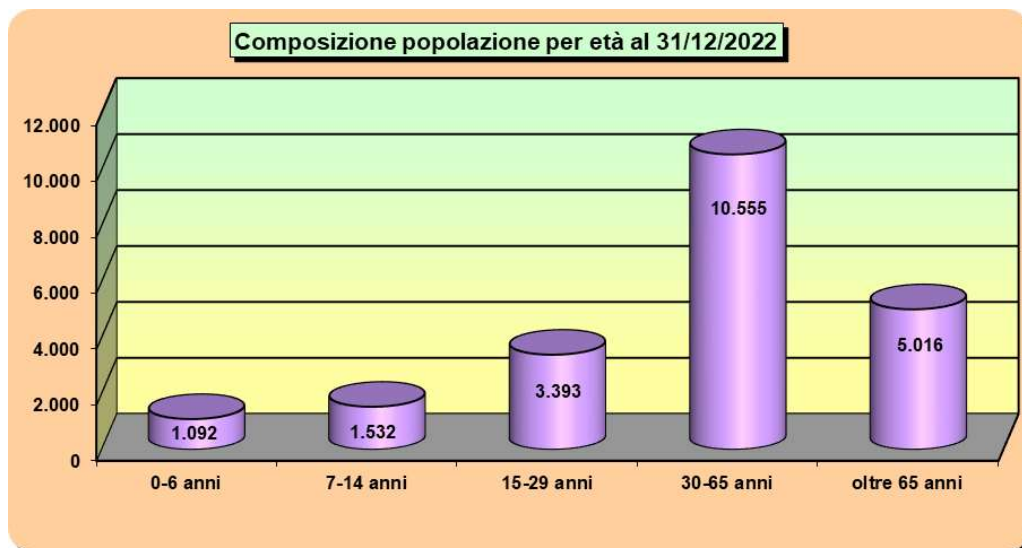


VARIAZIONI ANAGRAFICHE ANNO 2022	
Nati nell'anno	147
Deceduti nell'anno	271
Immigrati nell'anno	658
Emigrati nell'anno	464



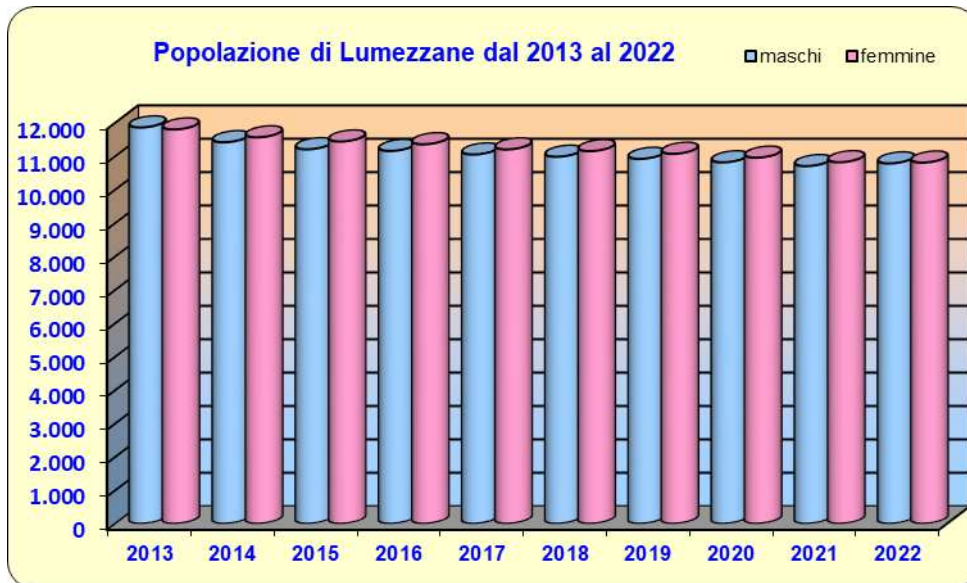
composizione per fasce di età al 31/12/2022:

Fasce di età	n. residenti
Prescolare (0-6 anni)	1.092
Scuola dell'obbligo (7-14 anni)	1.532
Forza lavoro prima occupazione (15-29 anni)	3.393
Adulta (30-65 anni)	10.555
Senile (oltre 65 anni)	5.016
Totale popolazione al 31-12-2022	21588



Popolazione distinta fra maschi e femmine:

anno	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
maschi	11.858	11.415	11.204	11.155	11.049	10.981	10.917	10.814	10.701	10.781
femmine	11.798	11.562	11.437	11.355	11.201	11.149	11.069	10.953	10.817	10.807



Tasso di natalità e mortalità negli ultimi 10 anni:

anno	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
tasso natalità	0,76%	0,84%	0,76%	0,75%	0,78%	0,73%	0,65%	0,71%	0,59%	0,68%
tasso mortalità	0,84%	0,86%	1,02%	0,91%	0,97%	0,94%	1,08%	1,31%	1,07%	1,26%



MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI LUMEZZANE

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento degli scopi istituzionali e si informa a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità; L'assetto organizzativo è determinato in linea con le funzioni di cui il Comune è titolare e con i programmi e progetti dell'amministrazione, con particolare riferimento al Piano di Mandato e al Piano Esecutivo di Gestione; L'organizzazione si ispira a criteri di flessibilità in relazione sia alle dinamiche dei bisogni dell'utenza sia ai nuovi o mutati programmi, progetti e obiettivi che l'Amministrazione intende realizzare e valuta possibili forme di gestione alternativa rispetto alla gestione diretta di funzioni e attività non fondamentali, anche alla luce del quadro normativo di riferimento per quanto concerne il costo del personale;

La riorganizzazione della macrostruttura, avviata con delibera di Giunta Comunale n. 62 del 07/05/2020, modificata con delibera di Giunta Comunale n. 111 del 19/08/2021 che va a sostituire le precedenti disposizioni comunali alla luce delle nuove normative.

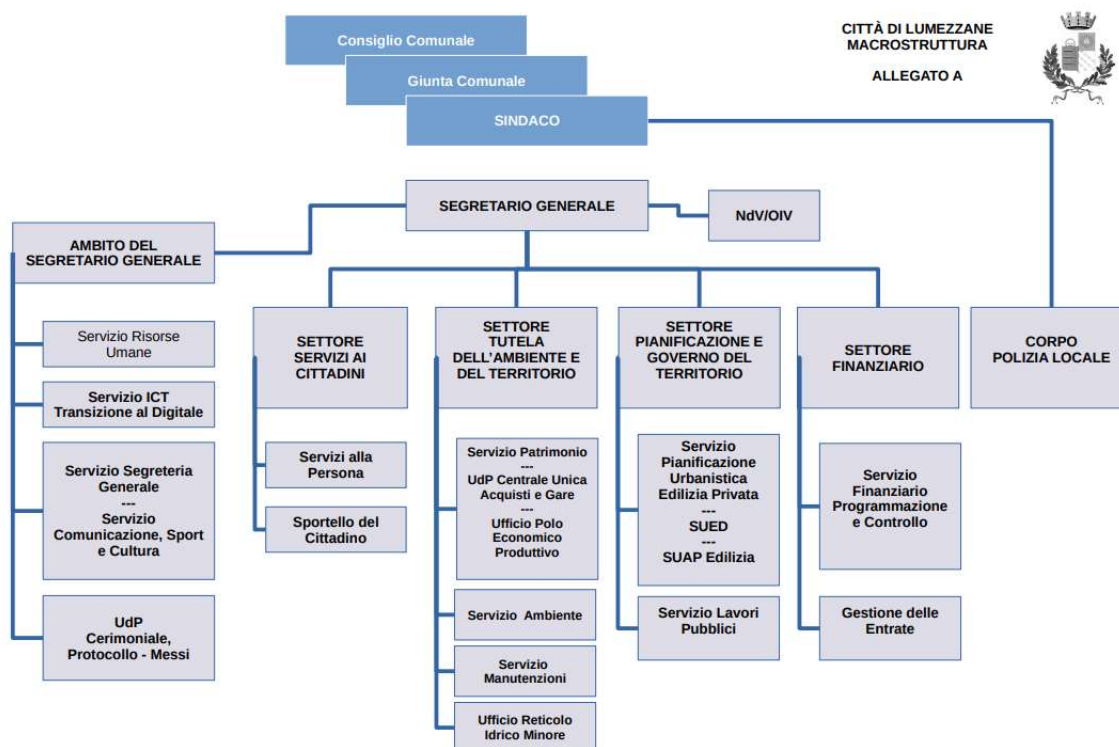
Gli obiettivi del nuovo modello sono rappresentati da:

- attenzione al cittadino
- miglioramento dell'efficienza
- introduzione del sistema di pianificazione, azione, controllo
- omogeneità delle competenze
- sviluppo di conoscenze progressive e miglioramento continuo
- evoluzione del modello organizzativo verso una struttura più flessibile
- diffusione della progressiva capacità dei Settori di lavorare in autonomia, sulla base delle linee programmatiche e riorientando l'azione in relazione al controllo sui risultati

Gli strumenti che rendono perseguibili tali obiettivi sono ravvisabili nei seguenti:

- distinzione tra Settori/Servizi di "staff" e Settori/Servizi di "line"
- attribuzione al Segretario Generale, ai sensi del combinato disposto degli artt. 97, comma 4 lett.d) e 107, comma 3 lett. i) del d. Lgs. 267/2000, di competenza di coordinamento delle funzioni trasversali a tutti i Settori Organizzativi, specificamente individuate nel Funzionigramma;
- rafforzamento ruolo di controllo dell'area Polizia Locale, con sviluppo di competenze collegate alle diverse aree di "line"
- accorpamento di competenze per Servizi omogenei.

Il funzionigramma dell'Ente, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 64 del 27/04/2021 disegna la seguente macrostruttura:



Nell'anno 2022, il Comune di Lumezzane è stato articolato in quattro Settori, oltre al Comando di Polizia Locale e all'Ambito del Segretario Generale.

A capo dei Settori sono posti il Segretario Generale e tre dirigenti, uno a capo del Settore Finanziario, uno a capo del Settore Tutela dell'ambiente e del Territorio e uno del Settore Pianificazione e governo del territorio.

Le posizioni organizzative sono complessivamente 7: una nel Settore Servizi ai Cittadini, una nel Settore Tutela dell'ambiente e del Territorio (Servizio Patrimonio, Udp Centrale unica – Acquisti e Gare, Polo Economico Produttivo e interim al Servizio Risorse Umane), una nel Settore Pianificazione e governo del territorio (Servizio Pianificazione urbanistica Edilizia Privata – Sued - Suap Edilizia , Lavori Pubblici e interim al Servizio Ambiente), una nel Settore Finanziario (Tributi), due nell'Ambito del Segretario Generale (Segreteria generale e Servizio ICT) ed una al Comando di Polizia Locale.

Nel corso del 2022 sono intervenute le seguenti variazioni del personale in servizio:

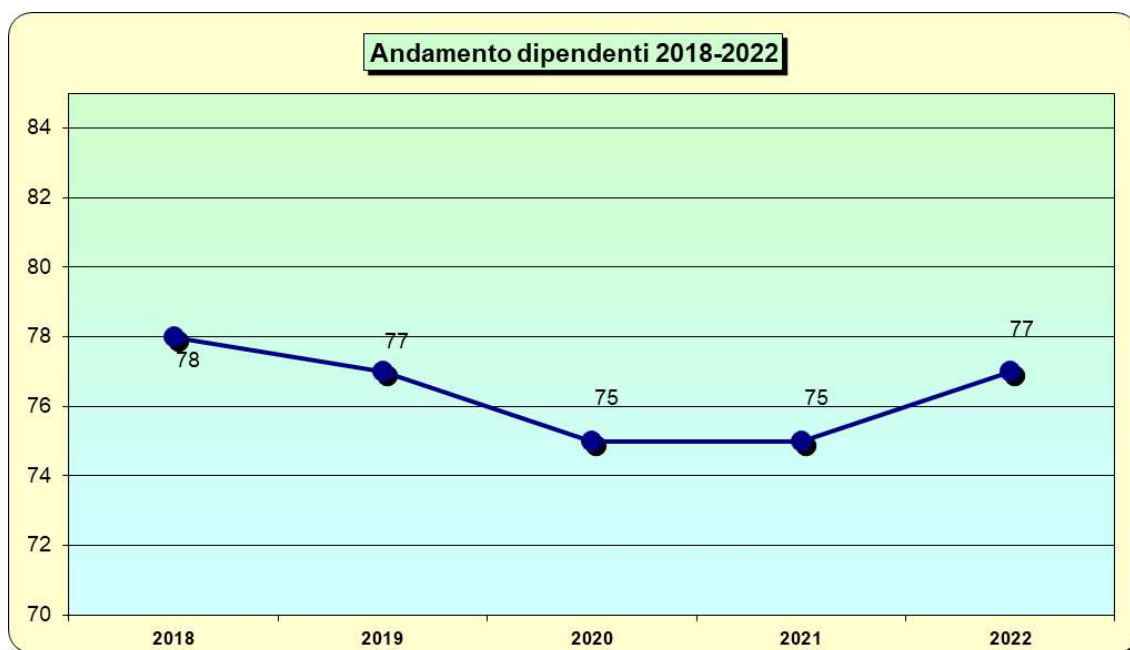
Dipendenti al 01.01.2022	n.	75
Assunzioni	n.	11
Dimissioni	n.	9
Dipendenti al 31.12.2022	n.	77

L'andamento del numero dei dipendenti dal 2017 al 2021 rispetto al numero degli abitanti risulta il seguente:

	2018	2019	2020	2021	2022
Dipendenti	78	77	75	75	77
Abitanti	22.130	21.986	21.767	21.518	21.588
Dipendenti x 1.000 abitanti	3,52	3,50	3,45	3,49	3,57

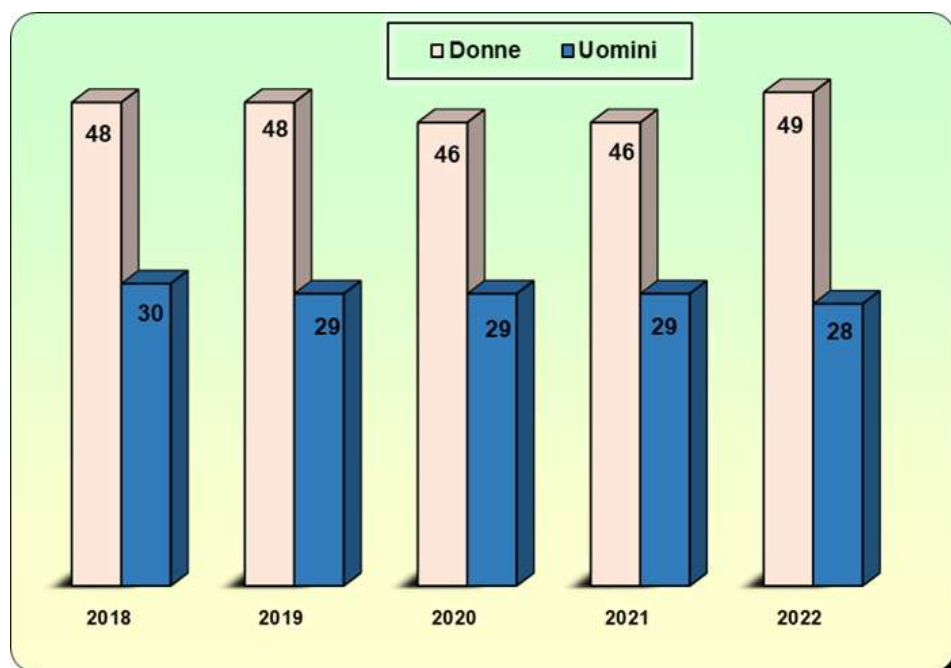
media dipendente comuni per 1.000 abitanti in Lombardia anno 2021	5,33
media dipendente comuni per 1.000 abitanti livello nazionale anno 2021	5,79

Fonte: elaborazione IFEL-Ufficio Analisi ed Elaborazione Dati Economia Territoriale su dati MEF ed Istat, 2023



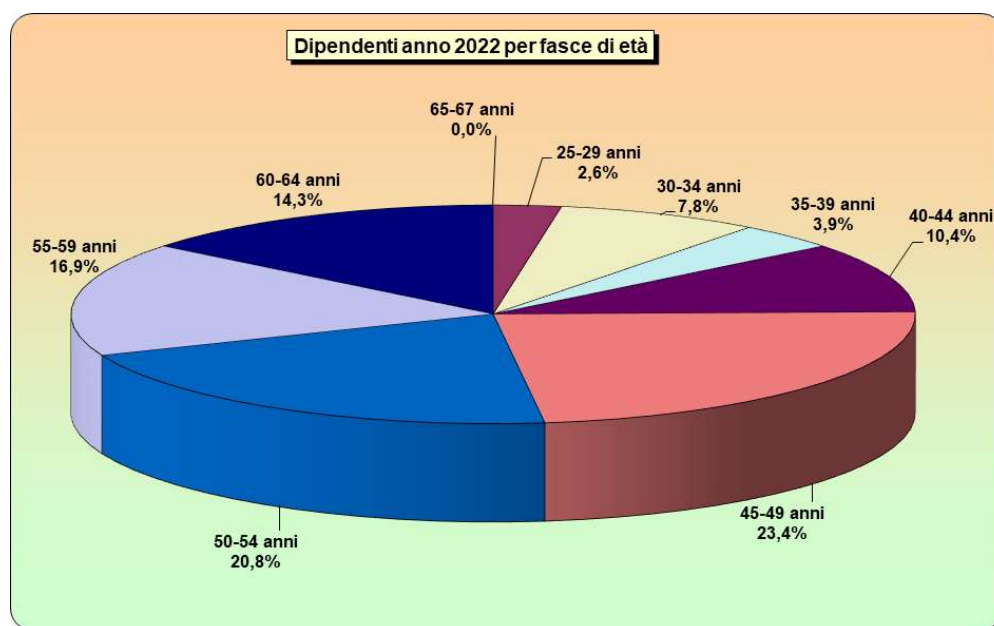
I dipendenti dal 2018 al 2022 distinti per genere:

anno	2018		2019		2020		2021		2022	
	N.	%	N.	%	N.	N.	%	N.	%	N.
Donne	48	61,54%	48	62,34%	46	61,33%	46	61,33%	49	62,82%
Uomini	30	38,46%	29	37,66%	29	38,67%	29	38,67%	28	37,18%
Totale	78	100,00%	77	100,00%	75	100,00%	75	100,00%	77	100,00%



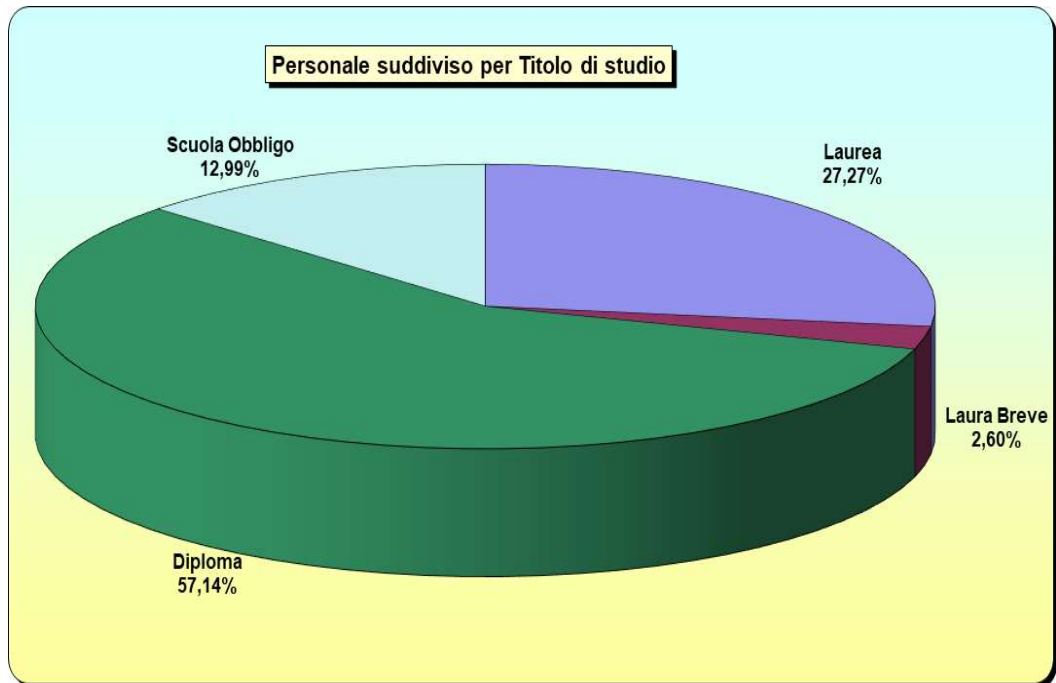
I dipendenti anno 2022 distinti per fascia di età:

Fasce	20-24 anni	25-29 anni	30-34 anni	35-39 anni	40-44 anni	45-49 anni	50-54 anni	55-59 anni	60-64 anni	65-67 anni	Totale
Dipendenti	0	2	6	3	8	18	16	13	11	0	78



dipendenti anno 2022 distinti per titolo di studio:

Titolo	Scuola Obbligo	Diploma	Laurea Breve	Laurea	Totale dipendenti
Dipendenti	10	44	2	21	77



RISULTATI RAGGIUNTI: ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA GESTIONE DELLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022

L'art. 4 del "Regolamento del ciclo di gestione della performance" del Comune di Lumezzane, in ottemperanza all'art.10 del D.lgs. 150/2009, prevede che la Relazione sulla Performance del Comune di Lumezzane sia costituita dai seguenti documenti:

- a) **Relazione del Segretario Generale** in ordine alla verifica dei risultati raggiunti dagli uffici nel corso dell'anno precedente, in forza dell'art.18 del vigente Regolamento di organizzazione, validata dal Nucleo di Valutazione ed approvata dalla Giunta Comunale;
- b) **Rendiconto della gestione e allegata Relazione illustrativa** che esprime le valutazioni di efficacia dell'azione condotta sulla base dei risultati conseguiti in rapporto ai programmi ed ai costi sostenuti, nonché la verifica sullo stato di attuazione finale dei programmi della RPP e dei principali obiettivi del PEG/PDO, sia in termini finanziari sia di raggiungimento delle finalità programmatiche, approvati dal Consiglio Comunale entro il 30 aprile di ogni anno;
- c) **Referto del Controllo di Gestione**, documento redatto ai sensi dell'art. 198 TUEELL e segg., nel quale è data dimostrazione dello stato finale di attuazione degli obiettivi mediante indicatori di performance, di cui la Giunta Comunale prende atto entro il 30 giugno di ogni anno.

Al fine di rendere chiare e comprensibili ai cittadini le performance dell'ente, viene redatto un documento di sintesi relativo alle performance ottenute rispetto agli obiettivi ed ai servizi del Comune, che viene pubblicato, insieme ai documenti di cui sopra, sul sito istituzionale, nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

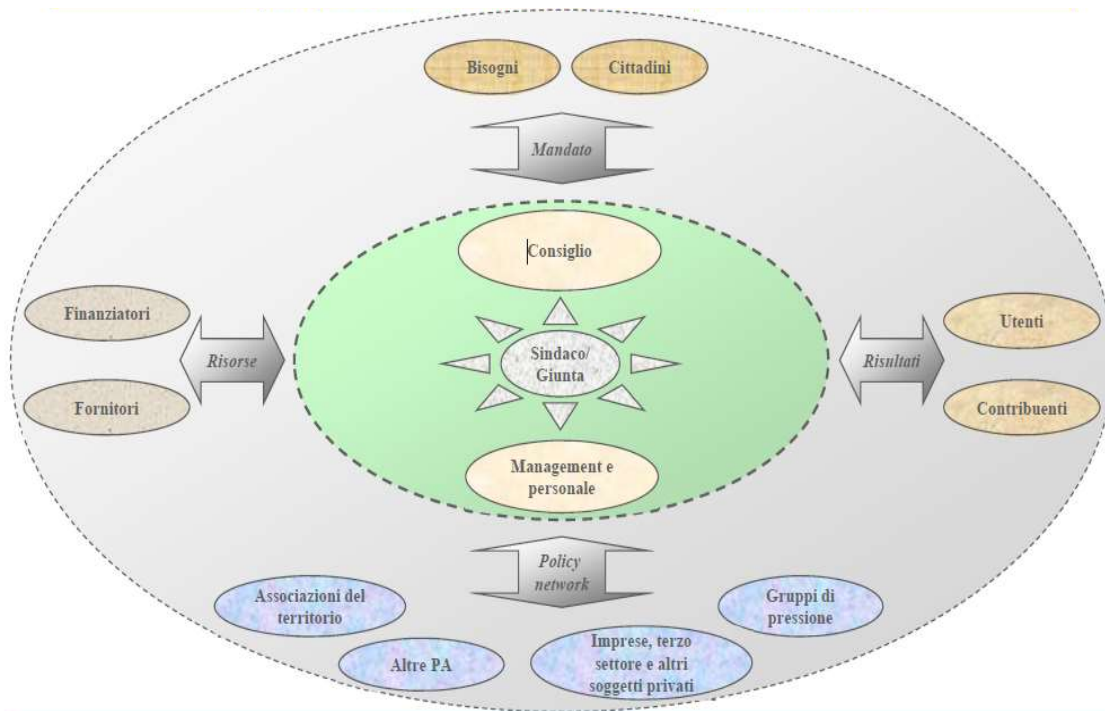
A seguito delle modifiche apportate dal D.lgs. n. 74/2017 all'articolo 10 del D.Lgs. n.150/2009, l'approvazione della Relazione annuale sulla Performance deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di Valutazione/Nucleo di Valutazione.

Ciclo di gestione e piano della performance

Il ciclo di gestione della performance prevede le seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai soggetti interessati, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, agli utenti destinatari dei servizi, ai cittadini.

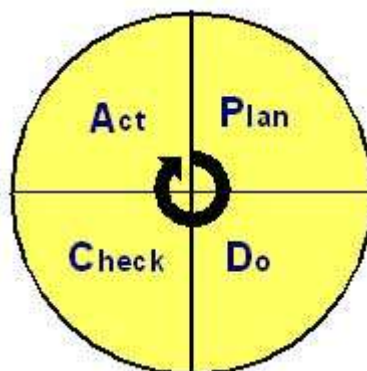
Il ciclo annuale è pertanto così definito:



Il sistema di programmazione&controllo prevede delle forme di controllo concomitante, attraverso cui è possibile prendere atto di eventuali scostamenti tra quanto previsto e l'effettivo andamento della gestione.

Le informazioni derivanti dalle azioni di controllo o monitoraggio (tanto periodico che finale) sono indispensabili per alimentare il processo di feedback che è alla base delle successive fasi di programmazione/pianificazione.

In processo di programmazione & controllo è rappresentato con il **GRAFICO DI DEMING3**:



dove la fase di pianificazione/programmazione (*plan*) è propedeutica alle operazioni di gestione (*do*) a cui deve seguire un controllo (*check*) teso ad evidenziare eventuali scostamenti tra quanto previsto e l'effettivo

andamento della gestione; solo così è possibile individuare le azioni correttive e le informazioni sulle cause degli scostamenti, utili per la successiva fase di pianificazione/programmazione (*act*).

Verifica raggiungimento degli obiettivi fissati

l) Le norme di riferimento della verifica sono:

- **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150:** "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*"

Art. 7. Sistema di misurazione e valutazione della performance

1. *Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance.*

2. *La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta:*

a) *dagli Organismi indipendenti di valutazione della performance di cui all'articolo 14, cui compete la misurazione e valutazione della performance di ciascuna struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice ai sensi del comma 4, lettera e), del medesimo articolo;*

b) *dalla Commissione di cui all'articolo 13 ai sensi del comma 6 del medesimo articolo;*

c) *dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati dagli articoli 38 e 39 del presente decreto.*

3. *Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, di cui al comma 1, individua, secondo le direttive adottate dalla Commissione di cui all'articolo 13, secondo quanto stabilito dal comma 2 del medesimo articolo:*

a) *le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del presente decreto;*

b) *le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;*

c) *le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti;*

d) *le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.*

Art. 10. Piano della performance e Relazione sulla performance

1. *Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, secondo quanto stabilito dall'articolo 15, comma 2, lettera d), redigono annualmente:*

a) *entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance 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 dirigenziale ed i relativi indicatori;*

b) *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.*

2. I documenti di cui alle lettere a) e b) del comma 1 sono immediatamente trasmessi alla Commissione di cui all'articolo 13 e al Ministero dell'economia e delle finanze.

3. Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance.

4. Per le amministrazioni dello Stato il Piano della performance contiene la direttiva annuale del Ministro di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

5. In caso di mancata adozione del Piano della performance e' fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

- **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33:** "Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"

Art. 20. Obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale.

1. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti.

2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.

3. (comma abrogato dall'art. 19 del d.lgs. n. 97 del 2016)

II) Le fasi del ciclo della performance che sono state richiamate nella prima parte del documento si sono perfezionate con gli atti indicati nella tabella seguente:

DESCRIZIONE	ESTREMI ATTO
a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendevano raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori:	Piano della Performance-Piano Obiettivi 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 08.02.2022
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:	DUP 2022/2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 30.12.2021
	Piano Esecutivo di Gestione 2022, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 11.01.2022 successivamente integrato con delibera di Giunta comunale n. 19 del 08.02.2022
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi:	Stato attuazione programmi 2022 (ART. 147-TER D.LGS. N. 267/2000) approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 25.07.2022.
	Stato attuazione obiettivi Piano Performance-Piano obiettivi 2022-2025, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 26/07/2022
	Variazione di assestamento generale del Bilancio 2022/2024, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 40 del 25.07.2022
d) misurazione e valutazione della	

<p>performance, organizzativa e individuale:</p>	<p>Verbale NdV n.1 p.g. 903,/20221, avente ad oggetto la pesatura delle posizioni organizzative inserite nella macrostruttura dell'ente; Verbale Verbale NdV n.2/2022, allegato alla deliberazione di G.C. R.G. 64/2022, con la quale è stata istituita e pesata una nuova posizione organizzativa, Verbale N.d.V. n.3/2022 con cui si è proceduto alla verifica e pesatura degli obiettivi inseriti nel piano della performance relativo al triennio 2022-2024, anno 2022. Verbale N.d.V. n.4/2022, avente ad oggetto.</p>
<p>e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito:</p>	<p>conformemente alla normativa vigente, l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità per il 2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) premi correlati alla performance organizzativa b) premi correlati alla performance individuale c) premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 21/05/2018 d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili; e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata; f) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge <p>➤ l'erogazione dei premi del bonus performance avviene sulla base dei livelli di performance attribuiti secondo il sistema di valutazione previsto dal CCDI vigente, attraverso la compilazione di una graduatoria validata dal Nucleo di Valutazione;</p> <p>➤ la ripartizione delle risorse disponibili è effettuata rispettando l'equa correlazione tra i compensi finalizzati all'incentivazione delle prestazioni dei risultati di cui alla "Metodologia di misurazione e valutazione della performance" vigente</p>

III) Le verifiche richieste dalle norme di riferimento sono state così condotte:

VERIFICA	RIFERIMENTO
<p>fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance:</p>	<p>disposizioni dell'ART. 5 di cui alla "Metodologia di misurazione e valutazione della performance" vigente</p>
<p>procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance:</p>	<p>disposizioni dell'ART. 4.2.D di cui alla "Metodologia di misurazione e valutazione della performance" vigente</p>
<p>criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio:</p>	<p>disposizioni da ART. 4.2.A ad ART. 4.2.C.1 di cui alla "Metodologia di misurazione e valutazione della performance" vigente</p>
<p>dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e ammontare dei premi effettivamente distribuiti:</p>	<p>i risultati del personale di tutti i Settori dell'Ente e i premi distribuiti nell'anno 2021 per la performance organizzativa e per la performance individuale, come da verbale del NdV</p>

SVILUPPO RELAZIONI CON *GLI STAKEHOLDER*

La performance in questo ambito è determinata dallo stock di servizi che l'ente eroga ai cittadini e alla città e che caratterizzano l'azione del Comune rispetto ad utenti e portatori di interessi.

Questa sezione viene alimentata con le attività strutturali di PEG relative ai servizi che l'Ente eroga ai cittadini. Per l'anno 2022, in esecuzione del nuovo regolamento sui controlli interni, sono state dettate regole uniformi in merito al controllo della qualità dei servizi a domanda individuale erogati. La qualità è stata misurata sulla base dei seguenti parametri:

- efficacia (rispondenza alle attese dell'utente richiedente);
- tempestività (congruità del tempo intercorrente tra la richiesta e l'effettiva erogazione del servizio);
- accessibilità (disponibilità delle informazioni necessarie per l'utilizzo del servizio);
- trasparenza (informazione sui criteri e i tempi di erogazione)

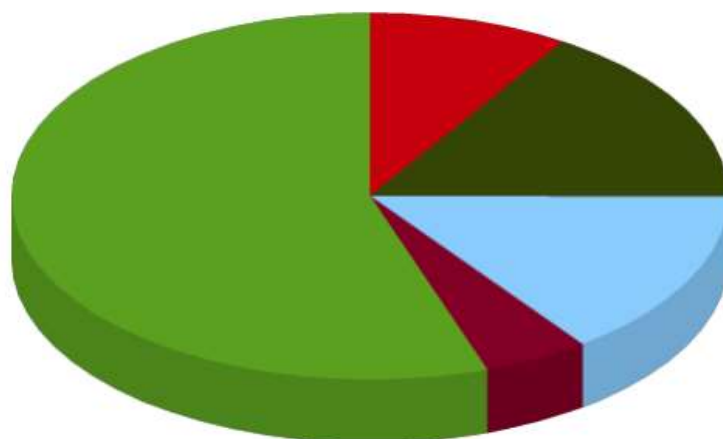
RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA': PERFORMANCE FINANZIARIA DELL'ENTE

Le Risorse Finanziarie dell'Ente:

Entrate

Titoli	Assestato	Accertato	% di realizz.	Incassato	% di incasso
Utilizzo Av. Amm.ne	333.496,38				
F.P.V. di parte corrente	492.640,40				
F.P.V. in c/capitale	4.214.253,79				
1 Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	13.120.352,01	13.181.108,43	100,46%	10.573.688,72	80,22%
2 Trasferimenti correnti	1.067.750,10	1.144.547,39	107,19%	780.045,38	68,15%
3 Entrate extratributarie	3.585.320,92	3.533.216,83	98,55%	2.548.779,51	72,14%
4 Entrate in conto capitale	6.584.386,32	3.827.808,35	58,13%	1.762.195,03	46,04%
5 Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
6 Accensione prestiti	0,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
7 Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	500.000,00	0,00	0,00%	0,00	0,00%
9 Entrate per conto terzi e partite di giro	3.734.000,00	2.150.178,84	57,58%	2.148.520,84	99,92%
TOTALE TITOLI	28.591.809,35	23.836.859,84	83,37%	17.813.229,48	74,73%
TOTALE GENERALE	33.632.199,92	23.836.859,84	70,88%	17.813.229,48	74,73%

ACCERTAMENTI

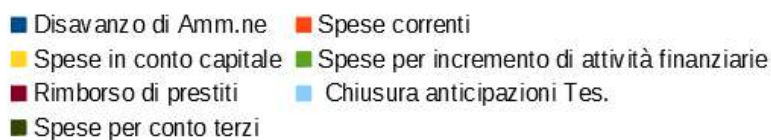
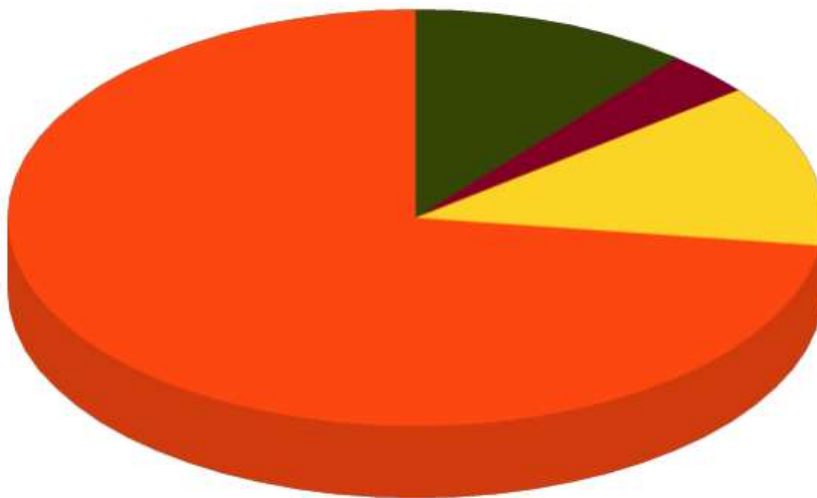


- Utilizzo Av. Amm.ne
- F.P.V. di parte corrente
- F.P.V. in c/capitale
- Entrate Tributarie
- Trasferimenti correnti
- Entrate extratributarie
- Entrate in conto capitale
- Entrate da riduzione di attività finanziarie
- Accensione di prestiti
- Anticipazioni da tesoriere
- Entrate per conto terzi

Spese

Titoli e Descrizione		Assestato	Impegnato	F.P.V.	Minori Spese	Pagato	Da riportare
Disavanzo di Amm.ne		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
1	Spese correnti	16.664.330,83	14.418.628,84	492.640,40	1.753.061,59	11.830.315,86	2.588.312,98
2	Spese in conto capitale	7.730.094,15	2.277.170,44	4.214.253,79	1.238.669,92	1.480.180,73	796.989,71
3	Spese per incremento di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
4	Rimborso di prestiti	659.700,00	658.132,38	0,00	1.567,62	658.132,38	0,00
5	Chiusura anticipazioni tesoreria	500.000,00	0,00	0,00	500.000,00	0,00	0,00
7	Spese per conto terzi e partite di giro	3.684.000,00	1.987.616,59	0,00	1.696.383,41	1.737.537,59	250.079,00
TOTALE TITOLI		29.238.124,98	19.341.548,25	4.706.894,19	5.189.682,54	15.706.166,56	3.635.381,69
TOTALE GENERALE		29.238.124,98	19.341.548,25	4.706.894,19	5.189.682,54	15.706.166,56	3.635.381,69

IMPEGNI



Spese correnti suddivise per Missioni, trend storico 2020-2022

Missioni	Impegni 2020	Impegni 2021	Impegni 2022
1 Servizi istituzionali, generali e di gestione	3.426.843,26	3.902.497,8	3.820.661,28
3 Ordine pubblico e sicurezza	570.637,39	544.772,54	606.895,73
4 Istruzione e diritto allo studio	1.835.577,21	2.130.320,66	2.532.949,38
5 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	400.502,73	387.803,95	417.095,9
6 Politiche giovanili, sport e tempo libero	204.121,06	159.258,96	160.448,88
8 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	376.652,65	515.412,51	404.215,05
9 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	2.484.105,73	2.490.413,30	2.525.544,74
10 Trasporti e diritto alla mobilità	803.950,43	1.004.562,02	1.187.575,23
11 Soccorso civile	76.110,00	104.855,08	59.368,19
12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	2.773.204,00	2.513.117,39	2.238.925,73
13 Tutela della salute	5.245,35	5.213,20	6.945,2
14 Sviluppo economico e competitività	370.172,16	564.320,62	140.435,32
15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	54.197,20	70.429,20	20.360,00
17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	144.494,70	25.651,61	62.897,18
TOTALI	13.525.813,87	27944442,71	28602946,65

Spese correnti suddivise per macroaggregati, trend storico 2020-2022:

Macroaggregati Spesa corrente	Impegni 2020	Impegni 2021	Impegni 2022
101 - Redditi da lavoro dipendente	3.083.724,13	3.139.964,81	3.352.900,92
102 - Imposte e tasse a carico dell'ente	214.748,50	224.561,99	238.101,05
103 - Acquisto di beni e servizi	6.668.469,44	7.528.954,42	8.253.402,46
104 - Trasferimenti correnti	3.054.724,20	2.708.086,71	1.803.754,84
107 - Interessi passivi	111.419,25	82.588,31	62.005,18
108 - Altre spese per redditi da capitale	0,00	0,00	0,00
109 - Rimborsi e poste correttive delle entrate	68.756,17	497.453,97	217.041,62
110 - Altre spese correnti	323.972,18	237.018,63	257.111,74
TOTALE	13.525.813,87	734472,6	474153,36

Spese in conto capitale suddivise per macroaggregati, trend storico 2020-2022:

Macroaggregati Spesa conto capitale	Impegni 2020	Impegni 2021	Impegni 2022
201 - Tributi in conto capitale a carico dell'ente	0,00	0,00	0,00
202 - Investimenti fissi lordi e acquisto di terreni	2.205.092,28	2.071.264,72	2.403.695,88
203 - Contributi agli investimenti	50.940,00	160.754,68	44.844,14
204 - Altri trasferimenti in conto capitale	0,00	0,00	0,00
205 - Altre spese in conto capitale	0,00	45.151,04	0,00
TOTALE	2.256.032,28	45151,04	0

Al pari di ogni altro soggetto destinato all'erogazione di servizi, anche l'Ente ha la necessità di sostenere dei costi per far funzionare la struttura organizzativa. Le voci più rilevanti di tali spese confluiscono nel macroaggregato 103 – *Acquisto di beni e servizi* delle spese correnti, di seguito un dettaglio di tali spese per l'anno 2022.

Piano finanziario	Impegnato	Percentuale sul totale	Pagato	Percentuale sul totale	Percentuale di pagamento
Acquisto di servizi per formazione e addestramento del personale dell'ente	11.504,50	0,140%	9.633,50	0,170%	83,740%
Aggi di riscossione	4.229,01	0,050%	3.014,87	0,050%	71,290%
Altri beni di consumo	128.677,07	1,560%	76.067,26	1,370%	59,110%
Altri servizi	366.696,53	4,440%	184.083,71	3,310%	50,200%
Armi e materiale per usi militari, ordine pubblico, sicurezza	0,00	0,000%	0,00	0,000%	0,000%
Canoni per Progetti in Partenariato Pubblico-Privato	0,00	0,000%	0,00	0,000%	0,000%
Consulenze	0,00	0,000%	0,00	0,000%	0,000%
Contratti di servizio pubblico	4.328.619,98	52,450%	3.506.202,99	63,050%	81,000%
Flora e Fauna	0,00	0,000%	0,00	0,000%	0,000%
Giornali, riviste e pubblicazioni	13.729,30	0,170%	12.760,30	0,230%	92,940%
Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	2.400,00	0,030%	2.400,00	0,040%	100,000%
Leasing operativo	0,00	0,000%	0,00	0,000%	0,000%
Manutenzione ordinaria e riparazioni	738.668,44	8,950%	402.954,78	7,250%	54,550%
Medicinali e altri beni di consumo sanitario	0,00	0,000%	0,00	0,000%	0,000%
Organi e incarichi istituzionali dell'amministrazione	198.270,94	2,400%	158.462,86	2,850%	79,920%
Organizzazione eventi, pubblicità e servizi per trasferta	157.402,44	1,910%	87.808,32	1,580%	55,790%
Prestazioni professionali e specialistiche	260.081,74	3,150%	143.845,05	2,590%	55,310%
Servizi amministrativi	180.407,23	2,190%	121.317,42	2,180%	67,250%
Servizi ausiliari per il funzionamento dell'ente	89.070,84	1,080%	76.555,49	1,380%	85,950%
Servizi di ristorazione	0,00	0,000%	0,00	0,000%	0,000%
Servizi finanziari	13.000,00	0,160%	1.000,00	0,020%	7,690%
Servizi informatici e di telecomunicazioni	113.636,30	1,380%	94.199,64	1,690%	82,900%
Servizi sanitari	4.378,53	0,050%	4.378,53	0,080%	100,000%
Utenze e canoni	1.584.422,55	19,200%	667.664,23	12,010%	42,140%
Utilizzo di beni di terzi	58.207,06	0,710%	8.349,28	0,150%	14,340%
TOTALE SPESE PER ACQUISTO DI BENI E SERVIZI	8.253.402,46	100,000%	5.560.698,23	100,000%	67,370%

GRADO DI RIGIDITÀ DEL BILANCIO

L'amministrazione dell'Ente nell'utilizzo delle risorse comunali è libera nella misura in cui il bilancio non è prevalentemente vincolato da impegni di spesa a lungo termine già assunti in precedenti esercizi. Conoscere, pertanto, il grado di rigidità del bilancio permette di individuare quale sia il margine di operatività per assumere nuove decisioni o iniziative economiche e finanziarie.

INDICE		2020	2021	2022
Rigidità strutturale=	Spese Personale + Rimborso mutui e interessi	22,55%	24,44%	22,92%
	Entrate Correnti			

Le spese fisse impegnate, per prassi, sono le spese del personale, le spese per il rimborso della quota capitale e interesse dei mutui. Quanto più il valore si avvicina al 100% tanto minori sono le possibilità di manovra dell'amministrazione che si trova con gran parte delle risorse correnti già utilizzate per il finanziamento delle spese per il personale e il rimborso della quota capitale e interessi dei mutui in scadenza.

In realtà, il grado di rigidità strutturale è notevolmente superiore all'indice sopra calcolato, in quanto sarebbero da considerare anche tutti i costi di funzionamento delle strutture (costi per consumo acqua, gas, energia elettrica, spese telefoniche, le imposte ecc..).

Volendo scomporre il grado di rigidità strutturale complessivo sopra evidenziato nelle due voci relative al costo del personale e al costo dei mutui si possono ottenere questi ulteriori indici:

INDICE		2020	2021	2022
Rigidità per costo personale=	Spese Personale	17,47%	19,77%	18,77%
	Entrate Correnti			

INDICE		2020	2021	2022
Rigidità per indebitamento=	Rimborso mutui e interessi	3,55%	4,66%	4,14%
	Entrate Correnti			

PIANO DEGLI INDICATORI DI BILANCIO

A partire dal Bilancio di previsione 2017/2019 e dal Rendiconto della Gestione 2016, gli enti locali devono predisporre, quale allegato obbligatorio ai predetti documenti contabili, anche il piano degli indicatori e dei risultati attesi approvati con il Decreto del Ministero dell'Interno del 22 dicembre 2015, in attuazione dell'art. 18-bis del D.Lgs. n. 118/2011.

Il piano degli indicatori e dei risultati attesi, le cui risultanze hanno il dichiarato fine di consentire la comparazione dei bilanci e di essere misurabili e che sono riferiti ai programmi e agli altri aggregati del bilancio, costruiti secondo criteri e metodologie comuni.

Di seguito si rappresentano gli indicatori, elaborati dal Comune di Lumezzane, relativi ai dati del Rendiconto 2022:

Indicatori sintetici

<i>Tipologia indicatore</i>	<i>Valore 2021 (dati %)</i>	<i>Valore 2022 (dati %)</i>
Rigidità strutturale di bilancio		
Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	26,1	24,01
Entrate correnti		
Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	107,23	119,05
Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	98,89	100,48
Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	87,71	99,98
Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	80,89	84,38
Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	85,59	86,64
Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	85,05	77,76
Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	69,6	72,28
Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	69,17	64,87
Anticipazioni dell'Istituto tesoriere		
Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria	0	0
Anticipazione chiuse solo contabilmente	0	0
Spese di personale		
Incidenza spesa personale sulla spesa corrente	25,19	28,35
Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale. Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro	10,27	8,81
Incidenza spesa personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide	6,56	7,4
Spesa di personale procapite (Indicatore di equilibrio dimensionale in valore assoluto)	156,39	164,86
Esternalizzazione dei servizi		
Indicatore di esternalizzazione dei servizi	29,98	31,39
Interessi passivi		
Incidenza degli interessi passivi sulle entrate correnti	0,52	0,35
Incidenza degli interessi passivi sulle anticipazioni sul totale della spesa per interessi passivi	0	0
Incidenza interessi di mora sul totale della spesa per interessi passivi	0	0
Investimenti		
Incidenza investimenti sul totale della spesa corrente e in conto capitale	13,37	14,72
Investimenti diretti procapite (in valore assoluto)	95,16	111,71
Contributi agli investimenti procapite (in valore assoluto)	7,39	2,08
Investimenti complessivi procapite (in valore assoluto)	102,54	113,79
Quota investimenti complessivi finanziati dal risparmio corrente	27,47	62,31
Quota investimenti complessivi finanziati dal saldo positivo delle partite finanziarie	0	0
Quota investimenti complessivi finanziati da debito	0	0
Analisi dei residui		
Incidenza nuovi residui passivi di parte corrente su stock residui passivi correnti	97,2	94,63
Incidenza nuovi residui passivi in c/capitale su stock residui passivi in conto capitale al 31 dicembre	98,87	84,11

Incidenza nuovi residui passivi per incremento attività finanziarie su stock residui passivi per incremento attività finanziarie al 31 dicembre	0	0
Incidenza nuovi residui attivi di parte corrente su stock residui attivi di parte corrente	41,56	54,52
Incidenza nuovi residui attivi in c/capitale su stock residui attivi in c/capitale	55,59	80,91
Incidenza nuovi residui attivi per riduzione di attività finanziarie su stock residui attivi per riduzione di attività finanziarie	0	0
Smaltimento debiti non finanziari		
Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	74,46	70,43
Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	92,61	87,38
Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati nell'esercizio	88,07	90,11
Smaltimento debiti verso altre amministrazioni pubbliche nati negli esercizi precedenti	95,14	31,53
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti (di cui al comma 1, dell'articolo 9, DPCM del 22 settembre 2014)	-12,36	-14,08
Debiti finanziari		
Incidenza estinzioni anticipate debiti finanziari	0	0
Incidenza estinzioni ordinarie debiti finanziari	17,41	21,72
Sostenibilità debiti finanziari	4,66	4,14
Indebitamento procapite (in valore assoluto)	143,45	113,59
Composizione dell'avanzo di amministrazione (4)		
Incidenza quota libera di parte corrente nell'avanzo	19	26,87
Incidenza quota libera in c/capitale nell'avanzo	3,6	4,17
Incidenza quota accantonata nell'avanzo	60,39	52,02
Incidenza quota vincolata nell'avanzo	17,01	16,95
Disavanzo di amministrazione		
Quota disavanzo ripianato nell'esercizio		
Incremento del disavanzo rispetto all'esercizio precedente		
Sostenibilità patrimoniale del disavanzo		
Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio	0	0
Debiti fuori bilancio		
Debiti riconosciuti e finanziati	0	0,04
Debiti in corso di riconoscimento	0	0
Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento	0	0
Fondo pluriennale vincolato		
Utilizzo del FPV	100	100
Partite di giro e conto terzi		
Incidenza partite di giro e conto terzi in entrata	12,13	11,08
Incidenza partite di giro e conto terzi in uscita	13,36	13,95

Indicatori analitici delle entrate

Denominazione	Prev. Iniz. Comp. / totale prev. Iniz.comp.	Prev. def. comp./ totale prev. def. comp.	Accertamenti / Totale accertamenti	Riscoss.comp e res /Accertam. + res.def.	Riscoss.comp / Accertam.comp	Riscoss.residui / residui definitivi
Entrate correnti di natura tributaria,contributiva e perequativa						
Tipologia 101: Imposte tasse e proventi assimilati	44,41	39,87	48,1	66,21	77,26	38,57
Tipologia 104: Compartecipazioni di tributi	0	0	0	0	0	0
Tipologia 301: Fondi perequativi da Amministrazioni Centrali	7,09	6,04	7,2	100	100	100
Tipologia 302: Fondi perequativi dalla Regione o Provincia autonoma	0	0	0	0	0	0
Totale Titolo 1: Entrate correnti di natura tributaria,contributiva e perequativa	51,5	45,91	55,3	69,57	80,22	39,26
Trasferimenti correnti						
Tipologia 101: Trasferimenti correnti da Amministrazioni pubbliche	1,69	3,73	4,8	70,95	68,14	100
Tipologia 102: Trasferimenti correnti da Famiglie	0	0	0	0	0	0

Tipologia 103: Trasferimenti correnti da Imprese	0	0	0	100	100	0
Tipologia 104: Trasferimenti correnti da Istituzioni Sociali Private	0	0	0	0	0	0
Tipologia 105: Trasferimenti correnti dall'Unione Europea e dal Resto del Mondo	0	0	0	0	0	0
Totale Titolo 2: Trasferimenti correnti	1,69	3,73	4,8	70,96	68,15	100
Entrate extratributarie						
Tipologia 100: Vendita di beni e servizi e proventi derivanti dalla gestione dei beni	7,02	6,21	7,28	71,79	72,3	67,77
Tipologia 200: Proventi derivanti dall'attività di controllo e repressione delle irregolarità e degli illeciti	0,95	3,74	4,57	43,9	58,89	7
Tipologia 300: Interessi attivi	0	0	0	94,3	0	100
Tipologia 400: Altre entrate da redditi da capitale	0	0	0	0	0	0
Tipologia 500: Rimborsi e altre entrate correnti	1,42	2,58	2,97	91,94	92,11	89,01
Totale Titolo 3: Entrate extratributarie	9,39	12,53	14,82	65,28	72,14	30,84
Entrate in conto capitale						
Tipologia 100: Tributi in conto capitale	0	0	0	0	0	0
Tipologia 200: Contributi agli investimenti	17,7	19,59	12,17	38,06	29,49	59
Tipologia 300: Altri trasferimenti in conto capitale	0	0	0	0	0	0
Tipologia 400: Entrate da alienazione di beni materiali e immateriali	0,29	0,67	0,76	99,49	99,45	100
Tipologia 500: Altre entrate in conto capitale	1,97	2,76	3,13	97,55	97,55	0
Totale Titolo 4: Entrate in conto capitale	19,96	23,02	16,06	49,26	46,04	59,51
Entrate da riduzione di attività finanziarie						
Tipologia 100: Alienazione di attività finanziarie	0	0	0	0	0	0
Tipologia 200: Riscossione crediti di breve termine	0	0	0	0	0	0
Tipologia 300: Riscossione crediti di medio-lungo termine	0	0	0	0	0	0
Tipologia 400: Altre entrate per riduzione di attività finanziarie	0	0	0	0	0	0
Totale Titolo 5: Entrate da riduzione di attività finanziarie	0	0	0	0	0	0
Accensione di prestiti						
Tipologia 100: Emissione di titoli obbligazionari	0	0	0	0	0	0
Tipologia 200: Accensione Prestiti a breve termine	0	0	0	0	0	0
Tipologia 300: Accensione Mutui e altri finanziamenti a medio lungo termine	0	0	0	0	0	0
Tipologia 400: Altre forme di indebitamento	0	0	0	0	0	0
Totale Titolo 6: Accensione di prestiti	0	0	0	0	0	0
Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere						
Tipologia 100: Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	2,09	1,75	0	0	0	0
Totale Titolo 7: Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere	2,09	1,75	0	0	0	0
Entrate per conto di terzi e partite di giro						
Tipologia 100: Entrate per partite di giro	13,7	11,66	8,57	100	100	0
Tipologia 200: Entrate per conto terzi	1,67	1,4	0,45	97,44	98,45	75,71
Totale Titolo 9: Entrate per conto di terzi e partite di giro	15,37	13,06	9,02	99,87	99,92	75,71
TOTALE ENTRATE	100	100	100	67,28	74,73	41,56

Indicatori delle spese per Missioni e Programmi

Missione / Programma	Prev. Iniz. programma / totale previsioni	Prev. defin. programma / totale previsioni	Impegni + FPV / Totale Impegni + Totale FPV	Economie di competenza / Totale economie di competenza
01 Organi istituzionali	0,89	0,74	0,95	0,12
02 Segreteria generale	1,55	1,2	1,55	0,16
03 Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	3,29	2,42	3,04	0,6
04 Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	1,58	1,62	2,16	0,06
05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	2,1	1,7	1,96	0,94
06 Ufficio tecnico	2,74	3,13	2,91	3,77
07 Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	1,04	1,29	1,58	0,43
08 Statistica e sistemi informativi	0,98	0,76	0,98	0,09
10 Risorse umane	0,73	0,59	0,72	0,21
11 Altri servizi generali	0,4	0,72	0,96	0,03
Totale Missione 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	15,3	14,17	16,81	6,41
01 Polizia locale e amministrativa	3,75	3,36	2,98	4,47
Totale Missione 03 Ordine pubblico e sicurezza	3,75	3,36	2,98	4,47
01 Istruzione prescolastica	1,31	1,12	1,49	0,02
02 Altri ordini di istruzione non universitaria	17,36	22,27	20,84	26,47
06 Servizi ausiliari all'istruzione	4,53	3,31	4,27	0,52
Totale Missione 04 Istruzione e diritto allo studio	23,2	26,7	26,6	27,01
02 Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	1,76	1,69	2,11	0,46
Totale Missione 05 Tutela e valorizzazione dei beni e delle attività culturali	1,76	1,69	2,11	0,46
01 Sport e tempo libero	0,54	1,64	1,12	3,16
Totale Missione 06 Politiche giovanili, sport e tempo libero	0,54	1,64	1,12	3,16
01 Urbanistica e assetto del territorio	0,82	1,08	0,72	2,12
02 Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico-popolare	0,67	1	1,34	0
Totale Missione 08 Assetto del territorio ed edilizia abitativa	1,49	2,08	2,06	2,12
01 Difesa del suolo	0,57	0,76	0,57	1,29
02 Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	0,7	0,7	0,88	0,15
03 Rifiuti	9,2	6,61	8,83	0,11
04 Servizio idrico integrato	0,28	0,2	0,26	0,01
Totale Missione 09 Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente	10,75	8,27	10,54	1,56
05 Viabilità e infrastrutture stradali	7,87	11,14	12,81	6,25
Totale Missione 10 Trasporti e diritto alla mobilità	7,87	11,14	12,81	6,25
01 Sistema di protezione civile	0,29	0,74	0,99	0,01
Totale Missione 11 Soccorso civile	0,29	0,74	0,99	0,01
01 Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	2,4	1,87	2,29	0,65
02 Interventi per la disabilità	2,61	2,01	2,67	0,07
03 Interventi per gli anziani	1,71	1,11	1,44	0,15
04 Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	0,22	0,13	0,14	0,12
05 Interventi per le famiglie	1,02	0,96	1,22	0,17
06 Interventi per il diritto alla casa	0,35	0,41	0,38	0,48
08 Cooperazione e associazionismo	0,45	0,48	0,61	0,1
09 Servizio necroscopico e cimiteriale	0,63	2,47	2,97	0,98
Totale Missione 12 Diritti sociali, politiche sociali e famiglia	9,39	9,44	11,72	2,72

07 Ulteriori spese in materia sanitaria	0,04	0,03	0,03	0,03
Totale Missione 13 Tutela della salute	0,04	0,03	0,03	0,03
01 Industria PMI e Artigianato	0,01	0,01	0	0,04
02 Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	0,55	0,48	0,58	0,16
Totale Missione 14 Sviluppo economico e competitività	0,56	0,49	0,58	0,2
01 Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	0,02	0,02	0,02	0
03 Sostegno all'occupazione	0,06	0,04	0,06	0
Totale Missione 15 Politiche per il lavoro e la formazione professionale	0,08	0,06	0,08	0
01 Fonti energetiche	0,01	0,19	0,25	0,03
Totale Missione 17 Energia e diversificazione delle fonti energetiche	0,01	0,19	0,25	0,03
01 Fondo di riserva	0,89	0,18	0	0,72
02 Fondo crediti dubbia esigibilità	3,37	4,89	0	19,22
03 Altri Fondi	0,25	0,33	0	1,29
Totale Missione 20 Fondi e accantonamenti	4,51	5,4	0	21,23
02 Quota capitale ammortamento mutui e prestiti obbligazionari	3	2,02	2,71	0,02
Totale Missione 50 Debito pubblico	3	2,02	2,71	0,02
01 Restituzione anticipazioni di tesoreria	2,09	1,49	0	5,84
Totale Missione 60 Anticipazioni finanziarie	2,09	1,49	0	5,84
01 Servizi per conto terzi - Partite di giro	15,37	11,1	8,58	18,49
Totale Missione 99 Servizi per conto terzi	15,37	11,1	8,58	18,49

INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

Nei mesi di ottobre/novembre 2022 i Servizi alla Persona del Comune di Lumezzane, hanno elaborato dei questionari per la verifica della qualità percepita dagli utenti, quale efficace strumento di confronto, di partecipazione e miglioramento, per i seguenti servizi a domanda individuale:

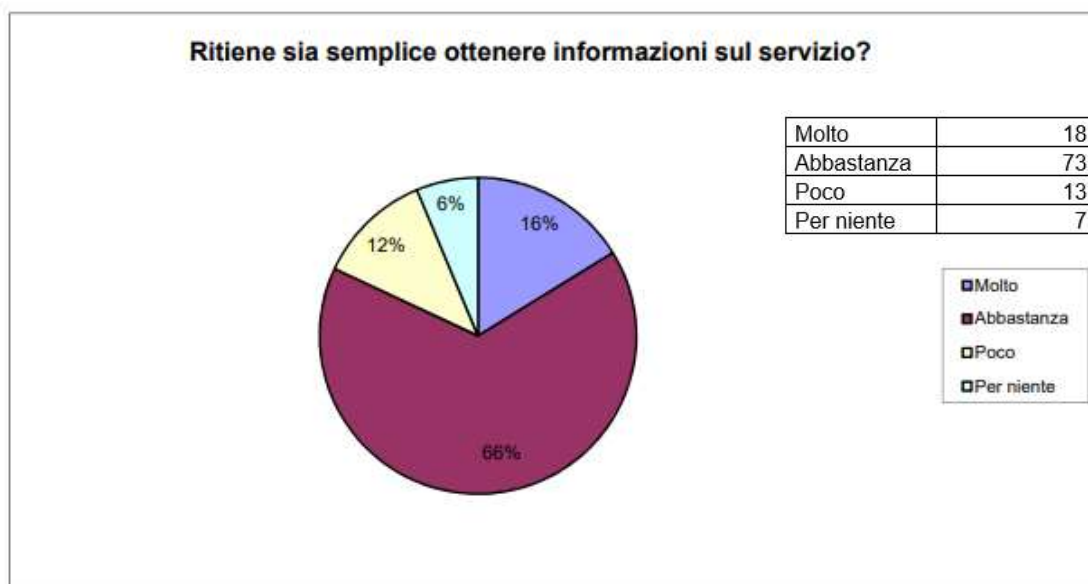
- Servizio Mensa scolastica
- Servizio Trasporto scolastico
- Servizio Prescuola
- Servizio Centro di Aggregazione Giovanile (C.A.G.)

I questionari sono stati predisposti sulla piattaforma di Google Moduli, ad ogni utente è stata trasmessa una email con il Link per accedere all'indagine con i questionari da compilare e ritrasmettere, in forma anonima, ai servizi alla persona del Comune di Lumezzane. Si precisa che le email inviate sono in numero inferiore agli utenti, in quanto nel caso di genitori con più figli che usufruiscono dello stesso servizio è stata inviata una sola email.

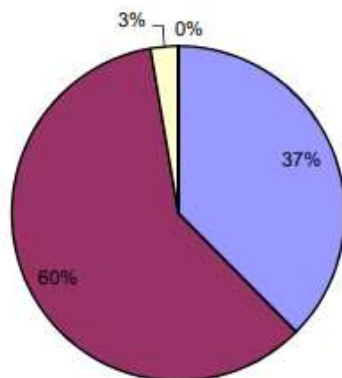
Nelle tabelle e rappresentazioni grafiche sottostanti sono delineati i risultati delle indagini di gradimento suddivise per ciascun Servizio.

Questionario di gradimento sul servizio di refezione scolastica A.S. 2021/2022

Il servizio mensa scolastica è stato attivato in 4 scuole primarie per complessive 30 classi. Sono state inoltrate n. 369 email rivolte ai 412 utenti del servizio mensa scuola primaria, i questionari restituiti sono stati n. 112.



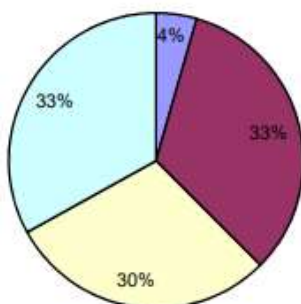
E' stato facile iscrivere suo/a figlio/a al servizio?



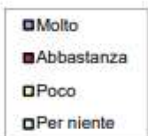
Molto	42
Abbastanza	67
Poco	3
Per niente	0



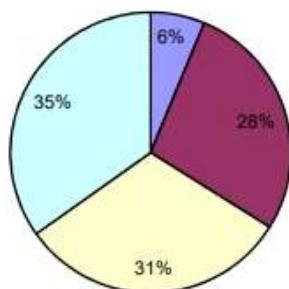
Si ritiene soddisfatto della qualità dei piatti proposti in menù?



Molto	5
Abbastanza	37
Poco	33
Per niente	37



Si ritiene soddisfatto del gradimento di suo/a figlio/a rispetto alle pietanze servite?

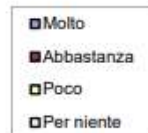
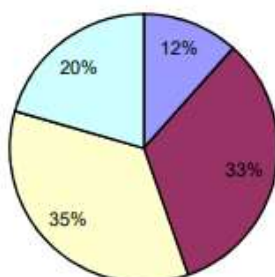


Molto	7
Abbastanza	31
Poco	35
Per niente	39



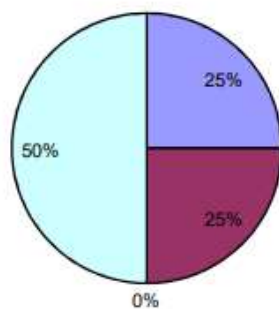
Si ritiene soddisfatto della varietà dei piatti proposti?

Molto	13
Abbastanza	37
Poco	39
Per niente	23



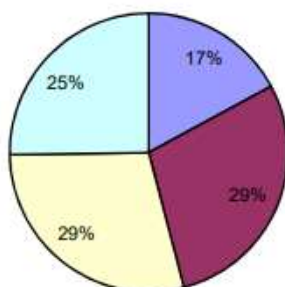
SOLO PER ALUNNI CON DIETE SPECIALI - Si ritiene soddisfatto della varietà dei menu' speciali?

Molto	2
Abbastanza	2
Poco	0
Per niente	4

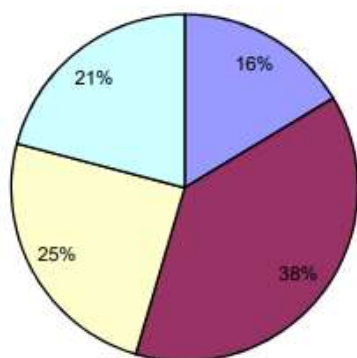


Suo/a figlio/a usufruisce volentieri del servizio?

Molto	19
Abbastanza	32
Poco	32
Per niente	28



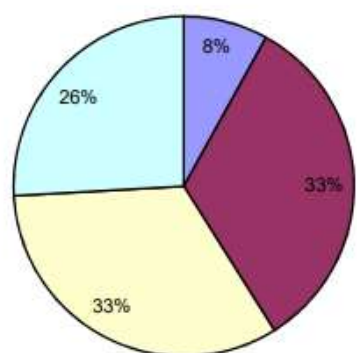
Si ritiene soddisfatto della scelta di consumo di pesce azzurro?



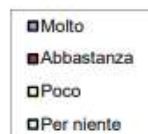
Molto	18
Abbastanza	42
Poco	27
Per niente	23



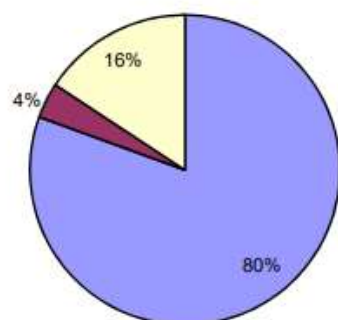
Si ritiene complessivamente soddisfatto del servizio?



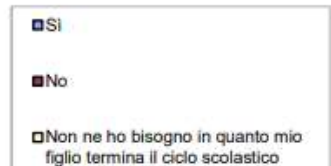
Molto	9
Abbastanza	37
Poco	37
Per niente	29



Pensa di utilizzare il servizio anche per il prossimo anno scolastico 2022/2023?



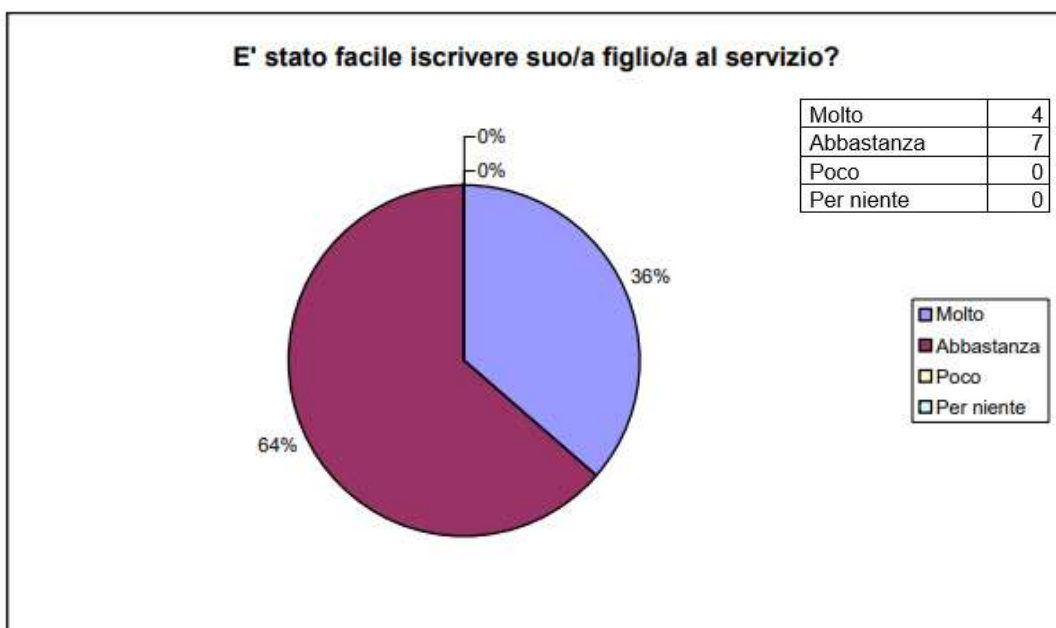
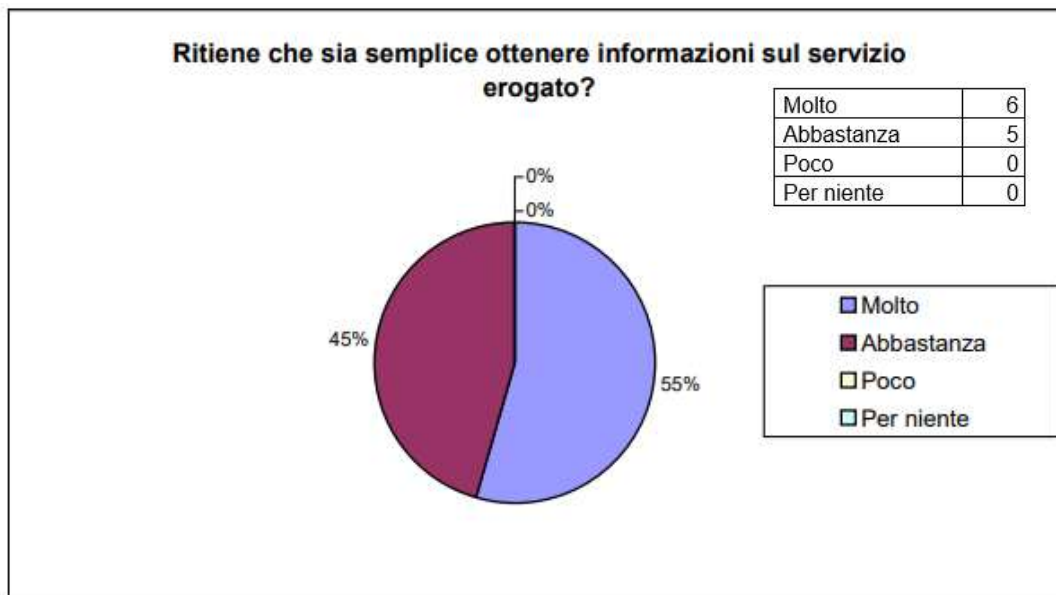
Sì	87
No	4
Non ne ho bisogno in quanto mio figlio termina il ciclo scolastico	17



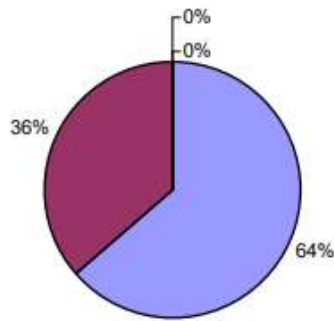
Questionario di gradimento del servizio di trasporto effettuato dalla ditta Alberti as 2021/2022

Il servizio trasporto scolastico è costituito da tre tratte indirizzate a 5 istituti, di cui 2 scuole primarie e 3 scuole secondarie (una tratta non è stata attivata).

Sono state inoltrate n. 38 email rivolte ai 42 utenti del servizio trasporto scolastico, i questionari restituiti sono stati n. 11.



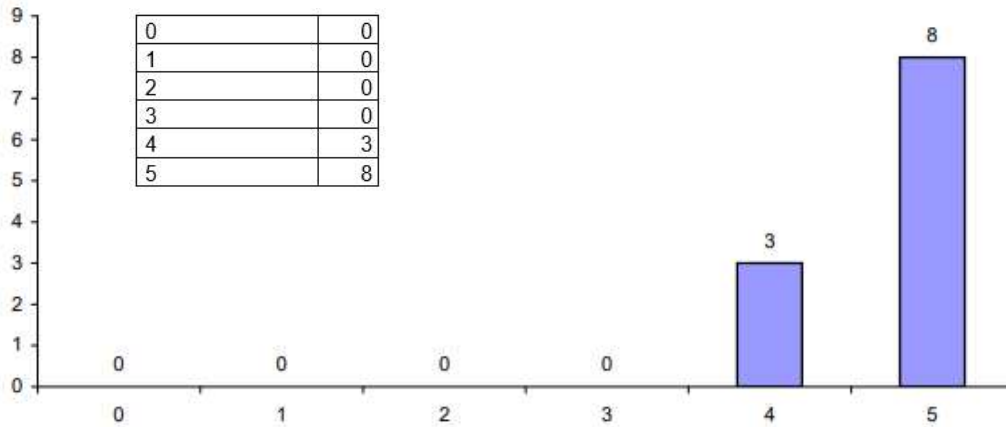
Ritiene che il servizio di trasporto scolastico sia adeguato in termini di numero di fermate?



Molto	7
Abbastanza	4
Poco	0
Per niente	0

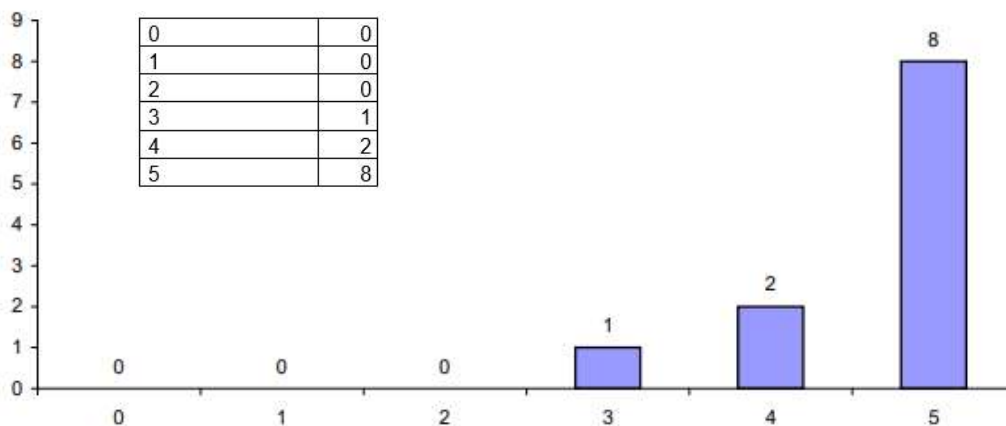


Valuta in maniera positiva i conducenti dei mezzi di trasporto in termini di cortesia e disponibilità? (0=molto negativa, 5=molto positiva)



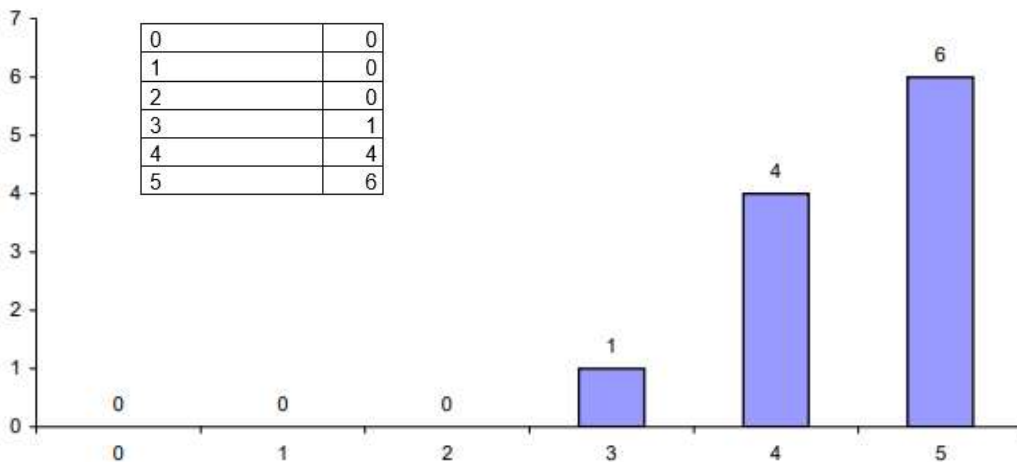
0	0
1	0
2	0
3	0
4	3
5	8

Valuta in maniera positiva i conducenti dei mezzi di trasporto in termini di affidabilità ed attenzione alla salvaguardia degli alunni? (0=molto negativa, 5=molto positiva)

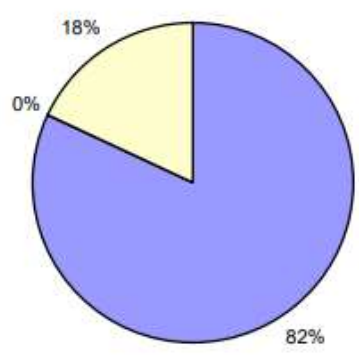


0	0
1	0
2	0
3	1
4	2
5	8

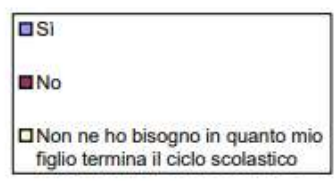
Dovendo dare un giudizio complessivo, come valuta il servizio di trasporto scolastico? (0=pessimo - 5=ottimo)



Pensa di utilizzare il servizio anche il prossimo anno scolastico 2022/2023?



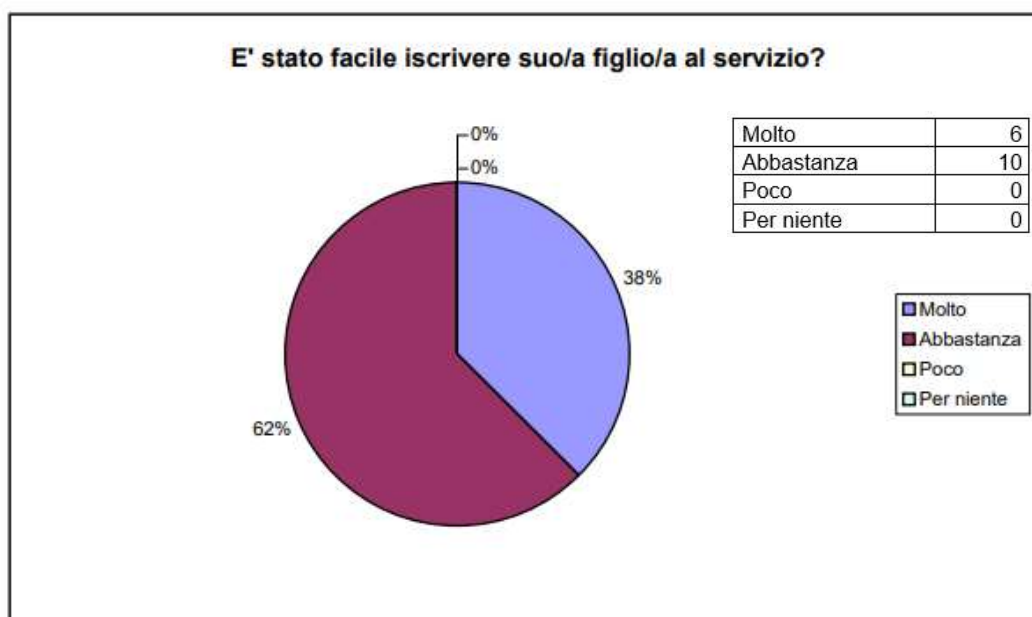
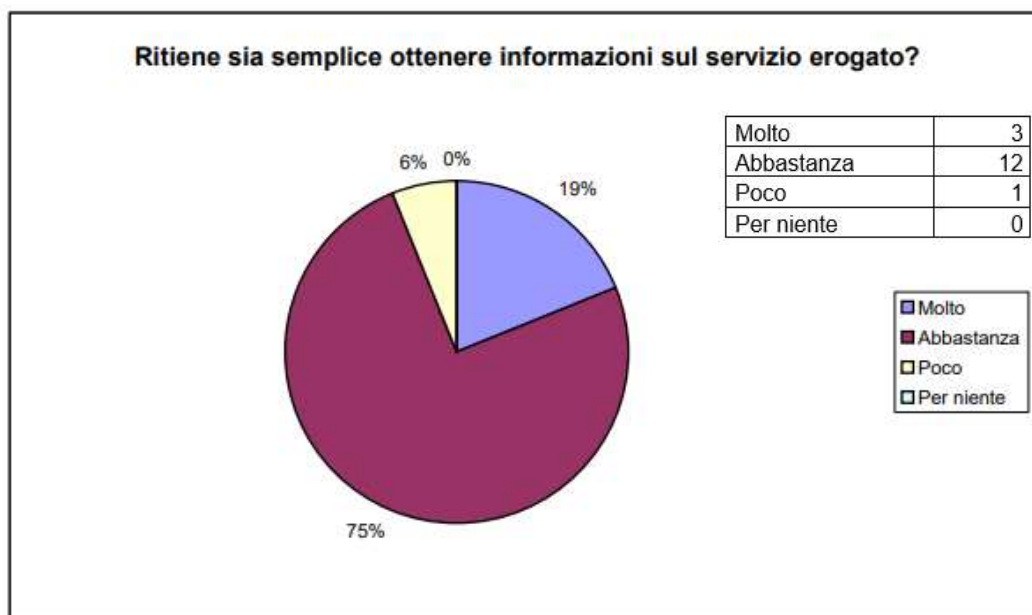
Si	9
No	0
Non ne ho bisogno in quanto mio figlio termina il ciclo scolastico	2



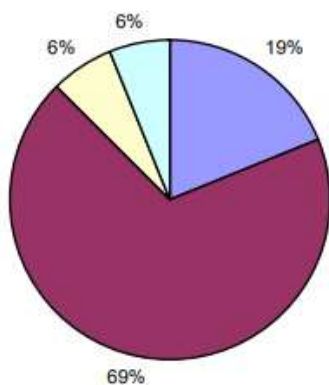
Questionario di gradimento del servizio prescuola A.S. 2021/2022

Il servizio prescuola è attivato per n. 22 classi.

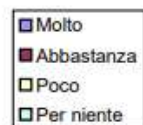
Sono state inoltrate n. 48 email rivolte ai 52 utenti del servizio prescuola, i questionari restituiti sono stati n. 16.



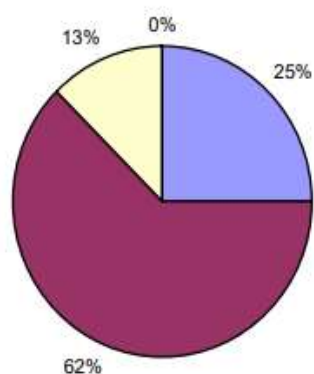
Ritiene che il servizio sia gestito in modo adeguato?



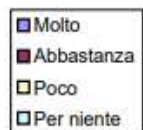
Molto	3
Abbastanza	11
Poco	1
Per niente	1



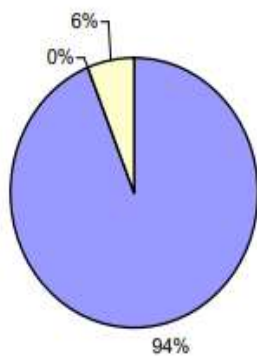
Si ritiene complessivamente soddisfatto del servizio?



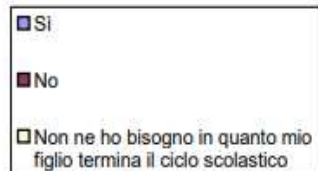
Molto	4
Abbastanza	10
Poco	2
Per niente	0



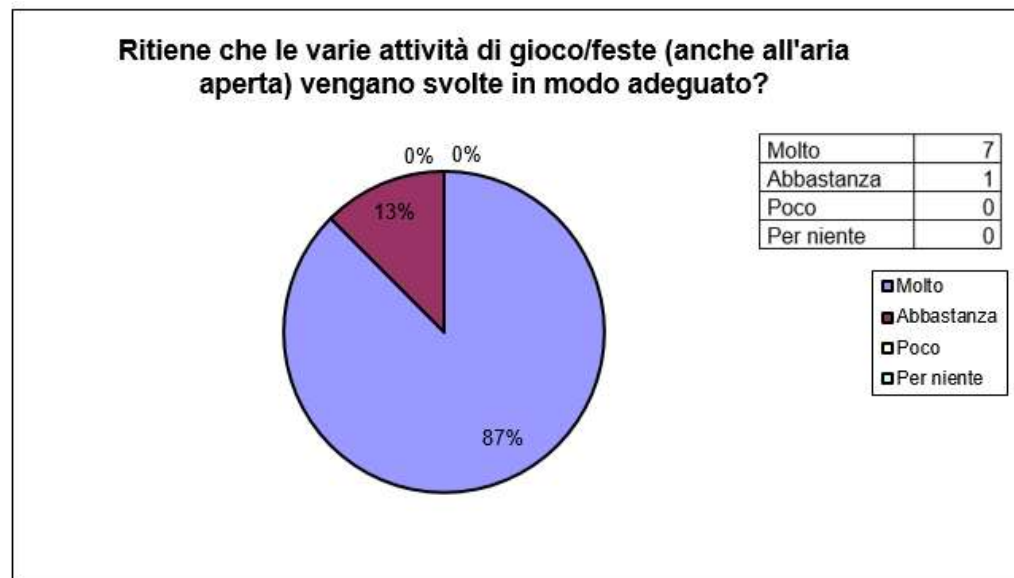
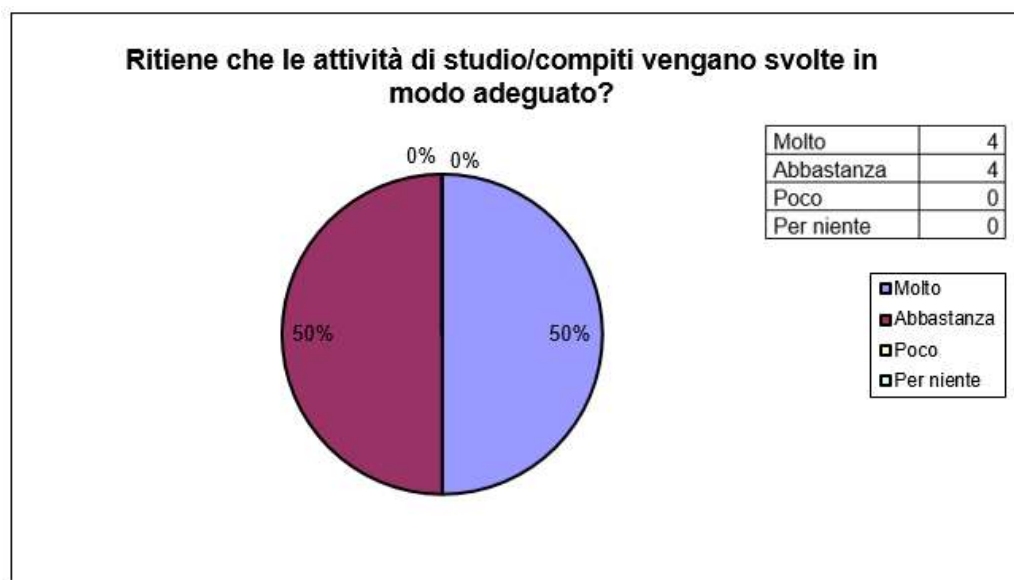
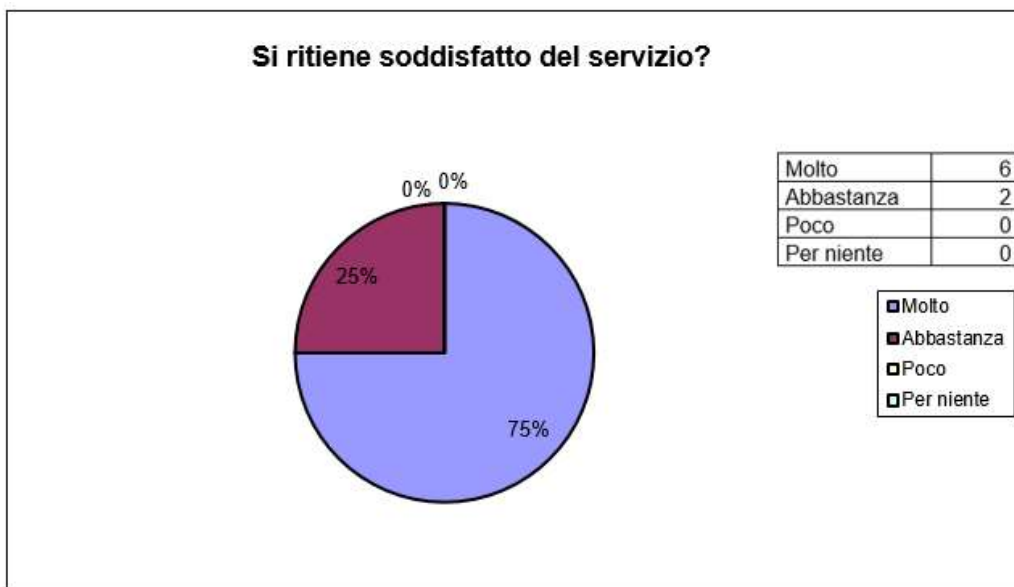
Pensa di utilizzare il servizio anche per il prossimo anno scolastico 2022/2023?



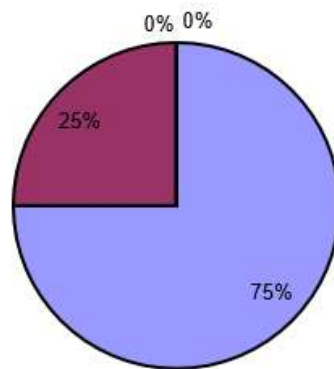
Sì	15
No	0
Non ne ho bisogno in quanto mio figlio termina il ciclo scolastico	1



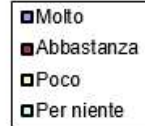
Sono state inoltrate n. 30 email rivolte ai 33 utenti del servizio C.A.G., i questionari restituiti sono stati n. 8.



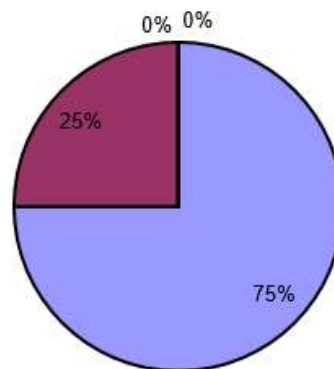
Ritiene che gli operatori rispondano in modo soddisfacente alle richieste/esigenze dei genitori?



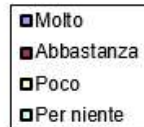
Molto	6
Abbastanza	2
Poco	0
Per niente	0



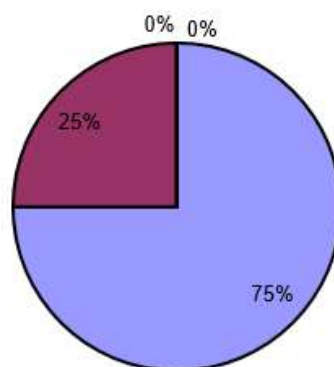
E' stato facile iscrivere suo/a figlio/a al Servizio di C.A.G. tramite la piattaforma Simeal?



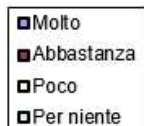
Molto	6
Abbastanza	2
Poco	0
Per niente	0



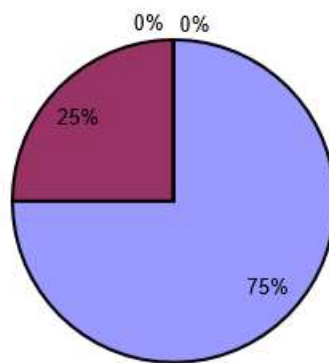
Ritiene che suo figlio frequenti volentieri il C.A.G.?



Molto	6
Abbastanza	2
Poco	0
Per niente	0



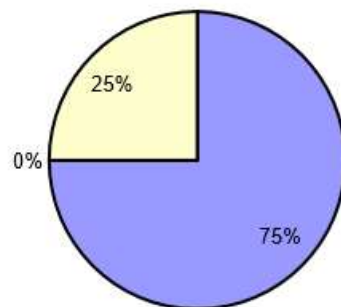
Ritiene adeguato l'orario di svolgimento del Servizio di C.A.G.?



Molto	6
Abbastanza	2
Poco	0
Per niente	0

<input checked="" type="checkbox"/> Molto
<input checked="" type="checkbox"/> Abbastanza
<input type="checkbox"/> Poco
<input type="checkbox"/> Per niente

Pensa di utilizzare il servizio anche per il prossimo anno scolastico 2022/2023?



Si	6
No	0
Non ne ho bisogno in quanto mio figlio termina il ciclo scolastico	2

<input checked="" type="checkbox"/> Si
<input checked="" type="checkbox"/> No

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

L'attuale assetto normativo prevede che la misurazione della performance venga effettuata a livello di Ente, a livello di unità organizzativa e a livello individuale con una stretta correlazione tale da garantire un adeguato livello di coerenza. La performance organizzativa è, dunque, considerata un elemento cardine caratterizzante il sistema valutativo e, con il novellato art. 7 D.Lgs. n. 150/2009, viene, altresì, riconosciuto ai cittadini e agli utenti finali dei servizi un ruolo attivo nella relativa valutazione ("La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta: ... c) dai cittadini o dagli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'Amministrazione, partecipando alla valutazione della performance organizzativa dell'Amministrazione, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis")

La performance organizzativa concerne l'attuazione di piani e programmi, e la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi oltre ai riflessi in termini di soddisfazione dei bisogni della comunità.

Dal 2016 con la completa introduzione della riforma della contabilità pubblica, denominata "armonizzazione contabile", prevista dal D.Lgs. 118/2011, il nuovo documento di pianificazione di medio periodo per mezzo del quale sono esplicitati indirizzi che orientano la gestione dell'Ente è rappresentato dal Documento Unico di Programmazione (DUP).

Nella parte strategica del Documento Unico di Programmazione 2022-2024, partendo dagli indirizzi generali di governo relativi alle azioni e ai progetti da realizzare per la Città di Lumezzane nel corso del quinquennio di mandato amministrativo 2019-2024 sono stati individuati 41 obiettivi strategici collegati alle diverse Missioni previste nel Bilancio finanziario, mentre nella parte Operativa, dai 41 Obiettivi strategici sono stati definiti 109 Obiettivi operativi assegnati ai Programmi di spesa del Bilancio.

Con l'approvazione del PEG-Piano Performance-Piano Obiettivi 2022, la Giunta comunale ha assegnato ai Responsabili i 114 obiettivi operativi derivanti dal Documento Unico di Programmazione 2022-2024 per ogni obiettivo operativo sono stati individuati degli indicatori performanti atti a consentire una valutazione del loro grado di raggiungimento.

Sono inoltre stati assegnati 2 progetti-obiettivi specifici oggetto di accordo decentrato integrativo per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. B) del CCNL 21.05.2018: "Il Progetto Sicurezza per il potenziamento del servizio della Polizia Locale per l'anno 2022" ed il progetto denominato "Obiettivo emergenza sul territorio - anno 2022" del Servizio Manutenzioni.

Con delibere n. 72 del 7/06/2022, n. 92 del 26/07/2022 e n. 134 del 28/11/2022, la Giunta comunale ha provveduto ad effettuare alcune modifiche al Piano Performance-Obiettivi 2022; nel complesso sono stati eliminati n. 9 obiettivi operativi sostituiti da altrettanti nuovi obiettivi operativi, per ogni modifica è stata indicata la relativa motivazione. Dopo tali variazioni gli obiettivi operativi assegnati ai responsabili sono risultati 114.

Con Verbale n. 1/2023 l'Organismo di Valutazione in composizione monocratica, ha validato la Relazione del Segretario generale sullo Stato attuazione obiettivi anno 2022 e ad ha approvato la classificazione degli obiettivi e l'attribuzione del relativo peso comprese le motivazioni e le fasce di attribuzione della percentuale di raggiungimento;

La percentuale media di realizzazione degli Obiettivi per l'anno 2022 è risultata dell'94,70%.

La situazione di realizzazione distinta per Settori è risultata la seguente:

Servizio	% raggiungimento
Ambito del Segretario Generale	86,43%
Sportello al Cittadino	95,00%
Servizi alla persona	98,02%
Servizio gestione risorse	100,00%
Servizio tributi	95,00%
Pianificazione e governo del territorio	91,39%
Tutela dell'ambiente e del territorio	95,39%
Comando Polizia Locale	96,50%

Lo stato di attuazione dei singoli obiettivi operativi ed esecutivi è puntualmente riportato nello Stato di attuazione degli obiettivi allegato alla relazione finale del Segretario approvata con delibera della Giunta comunale n. 57 del 16 maggio 2023.

PERFORMANCE INDIVIDUALE

MISURAZIONE E VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Dal 2012 è stato introdotto un nuovo “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 181 del 08/11/2011, che prevede l’introduzione di una logica di valutazione sugli obiettivi in modo più incisivo.

I Fattori di valutazione sono stati individuati come descritto nelle tabelle di seguito riportate:

Per i dirigenti, posizioni organizzative, alte professionalità.

Fattori di valutazione	Descrizione	Punti da assegnare (MAX)
Obiettivi	Raggiungimento degli obiettivi assegnati (di unità organizzativa e individuali)	40
Competenze professionali e manageriali e capacità valutativa	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali	55
Differenziazione nelle valutazioni	capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.	5

Per il personale di cat. C e D (non p.o.)

Fattori di valutazione	Descrizione	Punti da assegnare (MAX)
Obiettivi	Apporto individuale al raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi assegnati (di gruppo o individuali).	30
Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	70

Per il personale di cat. A e B

Fattori di valutazione	Descrizione	Punti da assegnare (MAX)
Obiettivi	Apporto individuale al raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi assegnati (di gruppo o individuali).	20
Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	80

Dopo l’approvazione del Piano della performance/ PEG/ PDO ciascun valutatore, provvede alla formalizzazione, attraverso la compilazione della scheda di valutazione, dell’assegnazione degli obiettivi del PDO attribuendo a ciascuno un proprio peso che ne indichi l’importanza.

In fase di valutazione per quanto riguarda gli obiettivi assegnati ai Dirigenti e alle P.O., si fa riferimento ad una scala di valori che va da 0 (obiettivo non raggiunto) a 4 (obiettivo raggiunto pienamente), con una graduazione che passa per lo 0,50.

Per ciascun obiettivo si ottiene un “risultato ponderato”, dato dalla moltiplicazione del peso dell’obiettivo per il livello di risultato raggiunto espresso dal valutatore.

La sommatoria dei risultati ponderati così ottenuti (max 160) costituirà il punteggio della sezione obiettivi.

Mentre per gli obiettivi assegnati al restante personale, si fa riferimento ad una scala di valori che va da 0 a 4, con una graduazione che passa attraverso lo 0,50, tiene conto dell'apporto individuale del dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, che potrà essere significativo pure a fronte di una parziale realizzazione dello stesso. Ciò potrà determinarsi in quanto gli obiettivi non sono individuali ma di gruppo e quindi potrebbe succedere che uno dei componenti il gruppo abbia fatto quanto era nel suo ambito di azione ma che l'obiettivo non sia stato raggiunto.

La Sezione comportamenti della scheda di valutazione, comprende l'insieme di conoscenze, capacità e qualità proprie della professione che la persona esercita nell'organizzazione e che deve utilizzare per raggiungere i risultati dell'ente:

Si sono individuati nelle schede di valutazione i comportamenti rilevanti per le diverse categorie professionali, attribuendo a ciascuno di essi un peso per giungere ad un totale di 55 (per Dirigenti e P.O), 70 per cat.C e D e 80 per cat. A e B.

Per ciascuno degli indicatori individuati il valutatore dovrà scegliere il livello di competenza, espresso dal dipendente in valutazione nell'anno di riferimento, secondo la seguente scala di graduazione:

Indici di intensità	Descrizione
1	Comportamenti: con alcune criticità
3	Comportamenti: in evoluzione positiva
4	Comportamenti: è uno dei punti di eccellenza

Il punteggio del parametro "Differenziazione", presente nelle sole schede di dirigenti e P.O. che sono preposti alla valutazione di più d'un dipendente, è attribuito, con un massimo di 5, in relazione alla capacità di differenziare le proposte di valutazione dei collaboratori in rapporto al loro numero.

Sulla base della valutazione conseguita con l'attribuzione dei "pesi" ai parametri espressi nelle schede di riferimento e tenuto conto dell'eventuale decurtazione per le assenze, si opera la collocazione in una delle fasce rappresentate nella tabella sottostante.

FASCE DI RIFERIMENTO			
Range Punti	Fasce	Produttività e Risultato Posiz. Organizz.	Coeff. Progr. Orizzontale
Da 371 a 400 punti	A1	100	10
Da 331 a 370 punti	A2	95	10
Da 301 a 330 punti	B1	85	8
Da 271 a 300 punti	B2	80	6
Da 181 a 270 punti	C	50	4
Da 101 a 180 punti	D	25	2
Da 0 a 100 punti	E	0	0

Per i Dirigenti le P.O. il punteggio ottenuto nelle schede di valutazione determinerà la percentuale di retribuzione di risultato che sarà erogata.

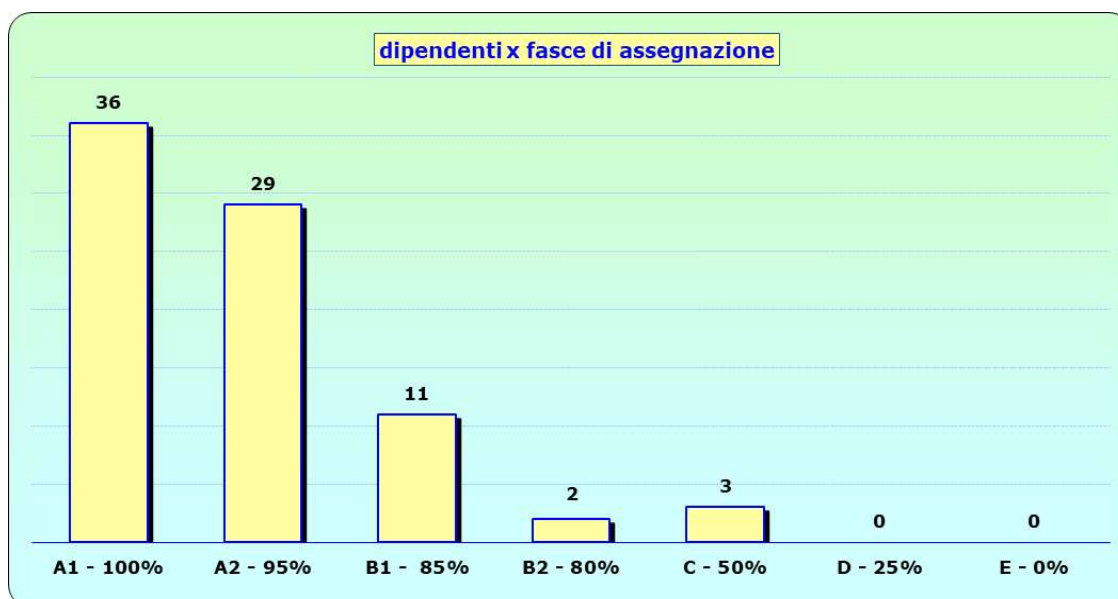
Per tutto il personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa, il punteggio ottenuto nelle schede di valutazione viene utilizzato per il riparto della produttività secondo le modalità definite nel CCDI vigente.

Le risorse complessive destinate alla produttività per l'anno 2022, escluse le risorse per i quattro dirigenti per quali la distribuzione della produttività è in corso di definizione, sono state le seguenti:

Produttività 2022	Risorse previste	Risorse effettivamente distribuite
Produttività collettiva	57.075,48	53.787,88
Progetti	105.669,75	102.513,22
Totale	162.745,23	156.301,10

La valutazione ha riguardato 81 dipendenti (compresi i cessati nell'anno 2022 ed esclusi i dirigenti) sulla base dei risultati raggiunti e degli altri parametri stabiliti dal "sistema di misurazione e valutazione"; i punteggi assegnati a ciascuna posizione sono riconducibili a 5 fasce delle 7 previste, con una prevalenza di dipendenti collocati nella seconda fascia di merito A1 pari al 44,44%.

Fasce di assegnazione	APO	Altri dipendenti	Totale dipendenti	%
A1 - 100%	7	29	36	44,44%
A2 - 95%	1	28	29	35,80%
B1 - 85%		11	11	13,58%
B2 - 80%		2	2	2,47%
C - 50%		3	3	3,70%
D - 25%			0	0,00%
E - 0%			0	0,00%
Totali	8	73	81	100,00%



Nel seguente prospetto si evidenziano l'assegnazione alle varie fasce di valutazione rispetto alle categorie di provenienza:

Categorie	Totale dipendenti	Dipendenti per fasce	
		N. dipendenti	fasce
B	18	8	A1 - 100%
		6	A2 - 95%
		3	B1 - 85%
		0	B2 - 80%
		1	C - 50%
		0	D - 25%
		0	E - 0%
C	38	15	A1 - 100%
		14	A2 - 95%
		6	B1 - 85%
		1	B2 - 80%
		2	C - 50%
		0	D - 25%
		0	E - 0%
D	25	13	A1 - 100%
		9	A2 - 95%
		2	B1 - 85%
		1	B2 - 80%
		0	C - 50%
		0	D - 25%
		0	E - 0%

Relazione del Segretario generale sullo stato di attuazione degli Obiettivi 2022

Risultati raggiunti

Il Comune di Lumezzane opera secondo un Sistema Integrato di Programmazione e Controllo che partendo dal programma amministrativo del Sindaco e dalle linee programmatiche approvate dal Consiglio comunale, traduce le linee di indirizzo politico in azioni concrete da svolgere per dare attuazione agli impegni elettorali.

Dal programma amministrativo del Sindaco derivano le Linee programmatiche 2019-2024 approvate dal Consiglio Comunale numero 21 in data 21/07/2019 ed aggiornate con Delibera di Consiglio Comunale n.84 del 23/12/2019. A partire dalle Linee programmatiche 2019-2024 sono stati individuati gli obiettivi strategici e operativi inseriti nel Dup 2020-2022, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 84 del 23/12/2019.

Dalle fasi degli obiettivi operativi di Dup 2022-2024 sono stati individuati gli obiettivi gestionali di Piano integrato degli Obiettivi, PEG – PDO – Performance 2022 – 2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale numero 19 dell'8 febbraio 2022;

Gli obiettivi gestionali di PEG – PDO – Performance 2022-2024 sono definiti in modo coerente, orientato e finalizzato alla realizzazione del Piano di Mandato.

Il PEG – PDO – Performance 2022 – 2024 del Comune di Lumezzane si compone della parte Obiettivi Strategici/Operativi, suddivisi per Settori/Servizi, in cui sono stati indicati i pesi e l'incidenza di ciascuna categoria giuridica (Dirigenti/AP/Cat. D, C e B). Gli stessi obiettivi sono stati suddivisi in obiettivi strategici/innovativi/ di sviluppo.

La conseguente ricognizione dello stato di attuazione dei programmi, ai sensi dell'articolo 52 del Regolamento di contabilità dell'Ente, viene presentata dalla Giunta al Consiglio comunale unitamente allo stato di attuazione del DUP (conto consuntivo).

In analogia con l'impostazione adottata, nella sezione operativa del DUP, per ciascuna Missione e Programma di bilancio vengono presentate le seguenti informazioni:

- a) Gli obiettivi operativi con l'indicazione dell'obiettivo strategico dal quale discendono;
- b) Gli assessori e i dirigenti referenti;
- c) Il periodo di attuazione previsto;
- d) Una nota sintetica inerente alle attività realizzate al 31 dicembre 2022, anche sulla base delle risultanze dell'attività di gestione prevista nel PEG 2022;
- e) Le risorse finanziarie impiegate in corso d'anno, nonché il relativo grado di utilizzo.

Infine, la stretta interconnessione tra obiettivi operativi del DUP e obiettivi gestionali del Piano esecutivo di gestione consente di calcolare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici per ciascun anno di riferimento, attraverso le relazioni elaborate dai dirigenti relative allo stato di attuazione dei programmi del DUP, unitamente all'analisi delle risorse finanziarie impiegate nei vari programmi di bilancio.

Per quanto riguarda il monitoraggio del livello operativo e gestionale il principale documento di monitoraggio annuale è la Relazione della Performance.

La Relazione sulla performance, prevista dall'articolo 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento attraverso il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e agli *stakeholders* interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

L'articolo 4 del D.Lgs. 150/2009 prevede infatti che le Amministrazioni Pubbliche, in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, sviluppino il ciclo di gestione della performance.

Per il Comune di Lumezzane, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi:

definizione preventiva e assegnazione degli obiettivi, corredati di valori attesi e indicatori;
collegamento fra obiettivi e risorse a disposizione (umane, finanziarie e strumentali);
monitoraggio del grado di realizzazione degli obiettivi in corso d'anno e adozione di interventi correttivi volti alla piena realizzazione degli obiettivi;
misurazione dei risultati e delle prestazioni (performance) conseguite;
utilizzo dei sistemi premianti secondo logiche di valorizzazione del merito;
rendicontazione dei risultati agli organi politici, tecnico-amministrativi e di controllo, nonché a utenti dei servizi, cittadini e portatori di interesse a qualsiasi titolo.

Alla base del Ciclo di gestione della performance, infatti, si trovano gli atti di pianificazione, programmazione, gestione e rendicontazione delle attività dell'Ente, che costituiscono un sistema complesso, suddivisibile nei seguenti ambiti:

- POLITICO-STRATEGICO, a valenza quinquennale, composto dal Programma di mandato e dal DUP;

- ECONOMICO-FINANZIARIO, a valenza triennale, composto dal DUP, dal Bilancio di previsione finanziario e dagli documenti allegati al bilancio (in particolare il Programma triennale delle opere pubbliche, l'elenco annuale, il Piano triennale del fabbisogno di personale, la nota integrativa di bilancio);
- OPERATIVO-GESTIONALE, a valenza triennale, composto dal Piano esecutivo di gestione (PEG) e dal Piano degli obiettivi (PDO);
- RICOGNITORIO –COMUNICATIVO, a valenza annuale ed in parte pluriennale, composto dal Rendiconto di bilancio, dal referto del controllo di gestione e dalla rendicontazione sociale (Relazione di fine mandato);

La percentuale media di realizzazione degli Obiettivi per l'anno 2022 è risultata del **94,70%**. La situazione di realizzazione distinta per Settori è risultata la seguente:

Servizio	% raggiungimento
Ambito del Segretario Generale	86,43%
Sportello al Cittadino	95,00%
Servizi alla persona	98,02%
Servizio gestione risorse	100,00%
Servizio tributi	95,00%
Pianificazione e governo del territorio	91,22%
Tutela dell'ambiente e del territorio	95,39%
Comando Polizia Locale	96,50%

Per quanto riguarda la performance e la valutazione, dal 2012 è stato introdotto un nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 181 del 08/11/2011, che prevede l'introduzione di una logica di valutazione sugli obiettivi in modo più incisivo.

I Fattori di valutazione sono stati individuati come descritto nelle tabelle di seguito riportate:

Per i dirigenti, posizioni organizzative, alte professionalità.

Fattori di valutazione	Descrizione	Punti da assegnare (MAX)
Obiettivi	Raggiungimento degli obiettivi assegnati (di unità organizzativa e individuali)	40
Competenze professionali e manageriali e capacità valutativa	Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali	55
Differenziazione nelle valutazioni	capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.	5

Per il personale di cat. C e D (non pos. EQ.)

Fattori di valutazione	Descrizione	Punti da assegnare (MAX)
Obiettivi	Apporto individuale al raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi assegnati (di gruppo o individuali).	30
Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	Qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	70

Per il personale di cat. A e B

Fattori di valutazione	Descrizione	Punti da assegnare (MAX)
Obiettivi	Apporto individuale al raggiungimento pieno o parziale degli obiettivi assegnati (di gruppo o	20

	individuali).	
Competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	Qualità del contribuito assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi	80

Dopo l'approvazione del Piano della performance/ PEG/ PDO ciascun valutatore, provvede alla formalizzazione, attraverso la compilazione della scheda di valutazione, dell'assegnazione degli obiettivi del PDO attribuendo a ciascuno un proprio peso che ne indichi l'importanza.

In fase di valutazione per quanto riguarda gli obiettivi assegnati ai Dirigenti e alle P.O., si fa riferimento ad una scala di valori che va da 0 (obiettivo non raggiunto) a 4 (obiettivo raggiunto pienamente), con una graduazione che passa per lo 0,50.

Per ciascun obiettivo si ottiene un "risultato ponderato", dato dalla moltiplicazione del peso dell'obiettivo per il livello di risultato raggiunto espresso dal valutatore.

La sommatoria dei risultati ponderati così ottenuti (max 160) costituirà il punteggio della sezione obiettivi.

Mentre per gli obiettivi assegnati al restante personale, si fa riferimento ad una scala di valori che va da 0 a 4, con una graduazione che passa attraverso lo 0,50, tiene conto dell'apporto individuale del dipendente al raggiungimento dell'obiettivo, che potrà essere significativo pure a fronte di una parziale realizzazione dello stesso. Ciò potrà determinarsi in quanto gli obiettivi non sono individuali ma di gruppo e quindi potrebbe succedere che uno dei componenti il gruppo abbia fatto quanto era nel suo ambito di azione ma che l'obiettivo non sia stato raggiunto.

La Sezione comportamenti della scheda di valutazione, comprende l'insieme di conoscenze, capacità e qualità proprie della professione che la persona esercita nell'organizzazione e che deve utilizzare per raggiungere i risultati dell'ente:

Si sono individuati nelle schede di valutazione i comportamenti rilevanti per le diverse categorie professionali, attribuendo a ciascuno di essi un peso per giungere ad un totale di 55 (per Dirigenti e P.O), 70 per cat.C e D e 80 per cat. A e B.

Per ciascuno degli indicatori individuati il valutatore dovrà scegliere il livello di competenza, espresso dal dipendente in valutazione nell'anno di riferimento, secondo la seguente scala di graduazione:

Indici di intensità	Descrizione
1	Comportamenti: con alcune criticità
3	Comportamenti: in evoluzione positiva
4	Comportamenti: è uno dei punti di eccellenza

Il punteggio del parametro "Differenziazione", presente nelle sole schede di dirigenti e P.O. che sono preposti alla valutazione di più d'un dipendente, è attribuito, con un massimo di 5, in relazione alla capacità di differenziare le proposte di valutazione dei collaboratori in rapporto al loro numero.

Sulla base della valutazione conseguita con l'attribuzione dei "pesi" ai parametri espressi nelle schede di riferimento e tenuto conto dell'eventuale decurtazione per le assenze, si opera la collocazione in una delle fasce rappresentate nella tabella sottostante.

FASCE DI RIFERIMENTO			
Range Punti	Fasce	Produttività e Risultato Posiz. Organizz.	Coeff. Progr. Orizzontale
Da 371 a 400 punti	A1	100	10
Da 331 a 370 punti	A2	95	10
Da 301 a 330 punti	B1	85	8
Da 271 a 300 punti	B2	80	6
Da 181 a 270 punti	C	50	4
Da 101 a 180 punti	D	25	2
Da 0 a 100 punti	E	0	0

Per i Dirigenti le P.O. il punteggio ottenuto nelle schede di valutazione determinerà la percentuale di retribuzione di risultato che sarà erogata.

Per tutto il personale non dirigente e non titolare di posizione organizzativa, il punteggio ottenuto nelle schede di valutazione viene utilizzato per il riparto della produttività secondo le modalità definite nel CCDI vigente.

Misure in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Con delibera di Giunta n. 49 del 18 aprile 2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2022-2024, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto n.15. del 17/12/2019

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Ai fini del raccordo fra il PTPCT e il Piano della Performance, si riassumono, le fasi indicate nel PTPCT vigente:

1. Il comune di Lumezzane adotta ogni anno tra gli strumenti di programmazione previsti, il Documento Unico di Programmazione e il PEG - Piano della Performance all'interno dei quali sono individuati, oltre agli altri, gli obiettivi strategici e operativi in materia di anticorruzione e trasparenza, così come previsto dall'art. 1, co. 8 della l. 190/2012.

2. Il legame col Piano della Performance, è rafforzato dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 in cui si prevede che i soggetti deputati alla valutazione debbano verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano e quelli indicati nel Piano della Performance e l'adeguatezza dei relativi indicatori;

3. Nel 2022 è stato inserito:

- un obiettivo esecutivo legato al grado di attuazione delle misure anticorruzione;
- uno Standard di Servizio legato al grado di attuazione degli obblighi di trasparenza modulato che terrà conto sia dei risultati dell'attestazione annuale dell'OdV in termini di raggiungimento di una percentuale superiore al 90% degli adempimenti, sia degli indicatori trasparenza declinati nel PEG - Piano della Performance.

4. Lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate nel Piano è monitorato anche attraverso altri item/indicatori ritenuti significativi per lo scopo.

5. Il mancato raggiungimento degli Obiettivi esecutivi e degli Standard di servizio comporterà una ricaduta in termini di erogazione del trattamento economico accessorio (retribuzione di risultato per i Dirigenti ed i titolari di Posizioni Organizzative; trattamenti di produttività individuale per il restante personale sull'anno preso in considerazione.

6. L'esito della valutazione sulla performance, e quindi anche il raggiungimento degli obiettivi di contrasto al fenomeno della corruzione individuati nel Piano, è rendicontato nella Relazione sulla Performance, pubblicata sul sito internet comunale ogni anno.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi si fa riferimento all'Allegato 2.

7. Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 richieste dall'ANAC.

8. Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016.

Controlli interni

Il Regolamento comunale dei controlli interni, nel disciplinare i controlli previsti dalla normativa vigente, disciplina il Controllo di gestione, il quale svolto dalla struttura individuata all'interno dell'Ente, che nel corso dell'esercizio 2021 ha provveduto a:

- Effettuare il monitoraggio infrannuale, con cadenza trimestrale, degli obiettivi strategico operativi contenuti nel PEG/PDO e delle attività ordinarie dell'Ente, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 19/2022;
- Effettuare il monitoraggio al 31/12/2022 degli obiettivi strategico operativi contenuti nel PEG/PDO e delle attività ordinarie dell'Ente, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 19/2022;

- Entro la scadenza indicata dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie, sarà predisposta la relazione dell'Organo di revisione economico-finanziaria dei Comuni, delle Città metropolitane e delle Province, sul rendiconto 2022, per l'attuazione dell'art. 1, comma 166 e seguenti della legge 23 dicembre 2005 n. 266.

Controllo sulla qualità dei servizi

La Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Regione Lombardia con Deliberazione 152/2020/VSGC nell'ambito della potestà riconosciuta dall'articolo 148, comma 1 TUEL, nel testo risultante dalle modifiche apportate dal d.l. 24 giugno 2014 n.91, convertito con modificazioni dalla l. 11 agosto 2014 n.116, secondo cui: *“Le sezioni regionali della Corte dei conti, con cadenza annuale, nell'ambito del controllo di legittimità e regolarità delle gestioni, verificano il funzionamento dei controlli interni ai fini del rispetto delle regole contabili e dell'equilibrio di bilancio di ciascun ente locale. A tale fine, il sindaco, relativamente ai comuni con popolazione superiore ai 15.000 abitanti, o il presidente della provincia, avvalendosi del direttore generale, quando presente, o del segretario negli enti in cui non è prevista la figura del direttore generale, trasmette annualmente alla sezione regionale di controllo della Corte dei conti un referto sul sistema dei controlli interni, adottato sulla base delle linee guida deliberate dalla sezione delle autonomie della Corte dei conti e sui controlli effettuati nell'anno, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione; il referto è, altresì, inviato al presidente del consiglio comunale o provinciale”*, ha rilevato la *“parziale adeguatezza”* del sistema dei controlli interni della Città di Lumezzane come rendicontati nel Referto anno 2018.

Ha perciò invitato l'Ente, richiamando l'attenzione del Segretario generale, ad intraprendere tutte le iniziative necessarie ai fini del superamento delle criticità e delle debolezze di sistema riscontrate ed evidenziate per ciascuna tipologia di controllo.

Con specifico riferimento al controllo sulla qualità dei servizi Il Magistrato contabile osserva che il Comune di Lumezzane *“pur avendo attivato tali forme di controllo, non ha esteso le rilevazioni effettuate agli organismi partecipati. Dall'analisi del referto, è inoltre emerso che sono stati elaborati ed applicati indicatori di risultato (quelli relativi all'accessibilità delle informazioni, alla trasparenza dei costi di erogazione, alla correttezza con l'utenza, all'affidabilità e completezza del servizio ed ai reclami e segnalazioni dei disservizi)”*.

Si ritiene di superare la frammentarietà e l'assenza di una metodologia uniforme attraverso la previsione di un sistema di controlli interni che, in tale fattispecie, realizzi una sinergia fra gli attori coinvolti nel sistema di misurazione e valutazione della performance (OdV e Segretario generale) e le strutture preposte al controllo della gestione. A livello normativo, infatti, l'articolo 8 del D.Lgs. 150/2009 attribuisce, quale finalità principale della misurazione e valutazione della performance, il miglioramento della qualità dei servizi offerti e prevede che le amministrazioni pubbliche adottino metodi e strumenti idonei secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del cittadino-utente, in un contesto di misurazione e valutazione che faccia riferimento ai seguenti fattori, secondo metodologie mutuata dall'economia aziendale e dalla scienza dell'organizzazione di impresa:

- *input*: utilizzo dei fattori impiegati;
- *output*: qualità e quantità dei servizi erogati;
- *risultato*: quantificazione del grado di soddisfazione;
- *outcome*: grado di raggiungimento delle finalità rispetto ai bisogni effettivi degli utenti;

Il controllo di gestione ha sempre avuto per oggetto anche la qualità dei servizi erogati e, infine, l'articolo 147-ter del TUEL nell'esplicitare il controllo strategico, prevede la definizione di *“metodologie di controllo strategico finalizzate alla rilevazione... della qualità dei servizi erogati e del grado di soddisfazione della domanda espressa...”*.

Pertanto con deliberazione consiliare numero 25 in data 31 maggio 2021 è stato approvato l'aggiornamento del vigente regolamento sul sistema dei controlli interni, il quale, oltre a stabilire ci parametro standard da attuare in fase di controllo, fa obbligo a ciascun responsabile, sulla base delle analisi svolte, di trasmettere i risultati alla struttura preposta al controllo di gestione, che li formalizza nella relazione della Performance ex D. Lgs. 150/2009. Le risultanze del controllo sulla qualità dai servizi erogati sono utilizzati ai fini di una miglior programmazione e pianificazione delle attività dell'ente in quanto consentono l'individuazione del potenziale di miglioramento della performance nonché dei fattori su cui si registra lo scarto maggiore tra ciò che l'amministrazione è stata in grado di realizzare e le aspettative e i bisogni degli utenti.

Per l'anno 2022, in attuazione delle disposizioni normative sopra citate sono stati effettuati i controlli sulla qualità dei servizi a domanda individuale erogati dall'Amministrazione.

Misure in materia di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Con delibera di Giunta n. 49 del 18 aprile 2022 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P T P C T) 2022-2024, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione

L'amministrazione ha individuato il Segretario quale RPCT (Responsabile per la Prevenzione della corruzione e la Trasparenza) con decreto n.15 del 17/12/2019

Il Piano tende al rafforzamento ed al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime ed illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Ai fini del raccordo fra il PTPCT e il Piano della Performance, si riassumono, le fasi indicate nel PTPCT vigente:

1. Il comune di Lumezzane adotta ogni anno tra gli strumenti di programmazione previsti, il Documento Unico di Programmazione e il PEG - Piano della Performance all'interno dei quali sono individuati, oltre agli altri, gli obiettivi strategici e operativi in materia di anticorruzione e trasparenza, così come previsto dall'art. 1, co. 8 della l. 190/2012.

2. Il legame col Piano della Performance, è rafforzato dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 in cui si prevede che i soggetti deputati alla valutazione debbano verificare la coerenza tra gli obiettivi previsti nel Piano e quelli indicati nel Piano della Performance e l'adeguatezza dei relativi indicatori;

3. Nel 2022 è stato inserito:

- un obiettivo esecutivo legato al grado di attuazione delle misure anticorruzione;
- uno Standard di Servizio legato al grado di attuazione degli obblighi di trasparenza modulato che terrà conto sia dei risultati dell'attestazione annuale dell'OdV in termini di raggiungimento di una percentuale superiore al 90% degli adempimenti, sia degli indicatori trasparenza declinati nel PEG - Piano della Performance.

4. Lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione individuate nel Piano è monitorato anche attraverso altri item/indicatori ritenuti significativi per lo scopo.

5. Il mancato raggiungimento degli Obiettivi esecutivi e degli Standard di servizio comporterà una ricaduta in termini di erogazione del trattamento economico accessorio (retribuzione di risultato per i Dirigenti ed i titolari di Posizioni Organizzative; trattamenti di produttività individuale per il restante personale sull'anno preso in considerazione.

6. L'esito della valutazione sulla performance, e quindi anche il raggiungimento degli obiettivi di contrasto al fenomeno della corruzione individuati nel Piano, è rendicontato nella Relazione sulla Performance, pubblicata sul sito internet comunale ogni anno.

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi si fa riferimento all'Allegato 2.

7. Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 maggio 2022 richieste dall'ANAC.

8. Trasparenza: sono state adottate una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 portata dal D.Lgs. n. 97/2016

Conclusioni

La presente relazione sullo stato di attuazione degli obiettivi è parte della Relazione sulla Performance. 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.