



## IL DIRETTORE GENERALE

Brescia, *data della firma digitale*

Ai/Alle Responsabili di Area/Settore/UdS/UdP

Ai/Alle titolari di Elevata Qualificazione

A tutto il personale dipendente

e p.c.

alla Sindaca

all'Assessore alle Risorse Umane

al Segretario Generale

al Nucleo di Valutazione

alle OO.SS.

alla RSU

**Oggetto: Direttiva per l'applicazione nel 2026 del Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.**

### PREMESSA

Con deliberazione n. 28 del 28.01.2026 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028, contenente all'interno della sotto-sezione "Performance" la programmazione degli obiettivi gestionali e degli standard di qualità dei servizi per l'annualità 2026, con l'indicazione delle unità organizzative e dei soggetti responsabili del loro raggiungimento.

Il grado e le modalità di realizzazione della performance organizzativa e individuale di ciascuna unità e soggetto coinvolto saranno misurati e valutati sulla base di regole contenute nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente*, del quale la presente Direttiva rappresenta lo strumento attuativo per l'esercizio 2026.

Al fine, dunque, di favorire un fattivo ed efficace coinvolgimento dell'intera struttura organizzativa nel perseguitamento di tali obiettivi e standard, si forniscono le indicazioni operative riferite alle finalità, ai criteri ed alle procedure da attuare nel corso dell'esercizio, specificando i contenuti correlati alla valutazione della performance organizzativa e individuale del personale dell'Ente.

I principali contenuti della direttiva sono i seguenti:

1. la determinazione delle **percentuali di ponderazione dei fattori di misurazione e valutazione** della performance organizzativa ed individuale (del personale dirigente, dei titolari di elevata qualificazione e del personale non dirigente), nei limiti e per gli ambiti stabiliti dal *Sistema di misurazione e valutazione della performance*;
2. la **descrizione dei fattori di misurazione e valutazione** della performance organizzativa ed individuale per ogni categoria di personale;

COMUNE DI BRESCIA Comune di Brescia - PG	
Classificazione e fascicolo: 1.9 N.11.2/2025 Protocollo N.0064015/2026 del 12/02/2026 Firmatario: MARCO BACCAGLIONI	



## IL DIRETTORE GENERALE

3. **ulteriori indicazioni** per la concreta applicazione del *Sistema di misurazione e valutazione della performance* con riferimento a tematiche specifiche;
4. **adempimenti richiesti**, per garantire la piena conoscibilità degli obiettivi 2026 e dei contenuti della presente direttiva.

### 1. PERCENTUALI DI PONDERAZIONE DEI FATTORI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

In relazione agli ambiti di discrezionalità che il *Sistema di misurazione e valutazione della performance* ha rimesso alla presente direttiva, per l'anno 2026 si determinano le seguenti percentuali di ponderazione dei fattori di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, ossia **quanto ciascun fattore incide sulla valutazione complessiva di ognuno:**

#### a. Personale dirigente (Responsabili di Area e di Settore/UdS/UdP):

Elemento di valutazione	Percentuale
Performance organizzativa di Ente	5%
Performance organizzativa di Settore/UdS/UdP	15%
Obiettivi individuali di performance	35%
Comportamenti organizzativi	45%
Totale	100%

#### b. Titolari di Elevata Qualificazione:

Elemento di valutazione	Percentuale
Performance organizzativa di Settore/UdS/UdP	25%
Obiettivi individuali di performance	30%
Comportamenti organizzativi	45%
Totale	100%

#### c. Personale non dirigente:

Elemento di valutazione	Percentuale
Obiettivi di gruppo	52 %
Comportamenti organizzativi	48 %
Totale	100 %
Altri eventuali obiettivi (obiettivi ai sensi dell'art. 81, comma 4, CCNL 16 novembre 2022, compresi quelli finanziati ex art. 208 del Codice della strada)	In relazione alla differente quantificazione



## IL DIRETTORE GENERALE

### 2. DESCRIZIONE DEI FATTORI DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Stabilita la ponderazione come riportata nel paragrafo precedente, si procede qui a descrivere i fattori di valutazione che saranno presi in considerazione, declinandoli rispetto alle diverse categorie di personale che sarà valutato:

#### a. Personale dirigente:

- Performance organizzativa di Ente: la performance organizzativa di Ente sarà misurata e valutata con riferimento agli ambiti e indicatori individuati nel PIAO 2026-2028, relativi allo stato di salute finanziaria e organizzativa dell’Amministrazione e alla capacità di raggiungimento di alcuni obiettivi e rispetto degli indicatori/standard riportati nella programmazione della performance (5%);
- Performance organizzativa di Settore/UdS/UdP, misurata e valutata con riferimento:
  - al grado di raggiungimento degli standard di qualità dei servizi di competenza di ciascun Settore/UdS/UdP, stabiliti nella programmazione della performance (10%);
  - al grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalla sottosezione “Rischi Corruittivi e Trasparenza” con riferimento al Settore/UdS/UdP di riferimento (5%);
- Obiettivi individuali di performance: ossia gli obiettivi inseriti nella programmazione della performance e attribuiti nominativamente a ciascun dirigente; la loro ponderazione specifica sarà indicata nella scheda individuale della performance attesa (35%);
- Comportamenti organizzativi: ossia l’insieme di fattori mediante i quali si intende misurare e valutare le modalità con le quali un’attività viene svolta e che si differenziano sulla base del ruolo ricoperto (45%). Di seguito si riporta il dettaglio dei comportamenti organizzativi, suddivisi tra Responsabili di Area e Responsabili di Settore/UdS/UdP, che saranno considerati:

Per i dirigenti Responsabili di Settore/UdS/UdP che ricoprono anche il ruolo di Responsabili di Area:

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Selezione e pesatura
Capacità di governance esterna e comunicazione	<i>Governance esterna</i>	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	5%
	<i>Comunicazione interna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	3%
	<i>Comunicazione esterna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	3%
Capacità di Pianificazione e controllo	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa</i>	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell’art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/2009	3%
	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita</i>	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infra annuale e finale della performance conseguita	3%



## IL DIRETTORE GENERALE

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Selezione e pesatura
<b>Capacità organizzative e di gestione del personale</b>	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	8%
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	5%
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	3%
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	6%
	<i>Accoglienza e inserimento</i>	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	-
	<i>Formazione e addestramento</i>	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	-
	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	-
<b>Capacità di valutazione dei propri collaboratori</b>	<i>Capacità di valutazione e di differenziazione</i>	Capacità di premiare la performance ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	6%

**Per i dirigenti Responsabili di Settore/UdS/UdP:**

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Selezione e pesatura
<b>Capacità di governance esterna e comunicazione</b>	<i>Governance esterna</i>	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	5%
	<i>Comunicazione interna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	3%
	<i>Comunicazione esterna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	3%
<b>Capacità di Pianificazione e controllo</b>	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa</i>	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	3%
	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita</i>	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infra annuale e finale della performance conseguita	3%



## IL DIRETTORE GENERALE

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Selezione e pesatura
Capacità organizzative e di gestione del personale	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	8%
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	5%
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	3%
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	4%
	<i>Accoglienza e inserimento</i>	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	-
	<i>Formazione e addestramento</i>	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	1%
	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	1%
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	<i>Capacità di valutazione e di differenziazione</i>	Capacità di premiare la performance ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	6%

### b. Titolari di Elevata Qualificazione:

- Performance organizzativa di Settore/UdS/UdP, misurata e valutata con riferimento:
  - al grado di raggiungimento degli standard di qualità dei servizi di competenza di ciascun Settore/UdS/UdP, stabiliti nella programmazione della performance (20%);
  - al grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti dalla sottosezione “Rischi Corruittivi e Trasparenza” con riferimento al Settore/UdS/UdP di riferimento (5%);
- Obiettivi individuali di performance: ossia gli obiettivi inseriti nella programmazione della performance e attribuiti nominativamente a ciascuna E.Q. (30%); ciascun obiettivo avrà il medesimo peso;
- Comportamenti organizzativi: ossia l’insieme di fattori mediante i quali si intende misurare e valutare le modalità con le quali un’attività viene svolta (45%). Di seguito si riporta il dettaglio dei comportamenti organizzativi, differenziati tra E.Q. con gestione di personale ed E.Q. senza gestione di personale:



COMUNE DI  
BRESCIA

## IL DIRETTORE GENERALE

**Per i titolari di Elevata Qualificazione con gestione di personale:**

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Selezione e pesatura
Capacità di governance esterna e comunicazione	<i>Governance esterna</i>	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	2%
	<i>Comunicazione interna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	3%
	<i>Comunicazione esterna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	1%
Capacità di Pianificazione e controllo	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa</i>	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	2%
	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita</i>	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infra annuale e finale della performance conseguita	3%
Capacità organizzative e di gestione del personale	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	6%
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	3%
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	7%
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	5%
	<i>Accoglienza e inserimento</i>	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	4%
	<i>Formazione e addestramento</i>	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	3%
	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	2%
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	<i>Capacità di valutazione e di differenziazione</i>	Capacità di premiare la performance ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	4%



COMUNE DI  
BRESCIA

## IL DIRETTORE GENERALE

**Per i titolari di Elevata Qualificazione senza gestione di personale:**

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Selezione e pesatura
Capacità di governance esterna e comunicazione	<i>Governance esterna</i>	Qualità nella relazione con gli <i>stakeholder</i>	5%
	<i>Comunicazione interna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione interna	5%
	<i>Comunicazione esterna</i>	Qualità e grado di diffusione nei processi di comunicazione esterna	5%
Capacità di Pianificazione e controllo	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance attesa</i>	Rispetto dei criteri di rappresentazione dei risultati attesi in relazione a quanto definito nell'art. 5, c. 2 del D. Lgs. 150/09	5%
	<i>Qualità e tempestività nella rappresentazione della performance conseguita</i>	Chiarezza e tempestività nella rendicontazione infra annuale e finale della performance conseguita	5%
Capacità organizzative e di gestione del personale	<i>Decisione</i>	Capacità di decidere in modo adeguato e con senso delle priorità, anche in situazioni critiche e/o incerte	20%
	<i>Delega</i>	Attitudine alla delega delle funzioni mantenendo il pieno coinvolgimento nell'attività specifica e la responsabilità sui risultati	-
	<i>Coordinamento</i>	Capacità di coordinare il personale attraverso una efficace gestione degli strumenti organizzativi di coordinamento	-
	<i>Gestione del conflitto organizzativo</i>	Capacità di prevenire e/o gestire i conflitti organizzativi	-
	<i>Accoglienza e inserimento</i>	Chiarezza dei percorsi di accoglienza e inserimento delle risorse umane ed efficacia dei relativi strumenti	-
	<i>Formazione e addestramento</i>	Capacità di analisi dei fabbisogni di formazione e addestramento e chiarezza della definizione delle proposte formative	-
	<i>Arricchimento e rotazione delle mansioni</i>	Capacità di progettazione di percorsi orizzontali e di arricchimento delle mansioni finalizzati ad aumentare il grado di professionalità/flessibilità del personale	-
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	<i>Capacità di valutazione e di differenziazione</i>	Capacità di premiare la performance ove necessario anche mediante la differenziazione della valutazione delle prestazioni del personale affidato	-



## IL DIRETTORE GENERALE

### c. Personale dipendente (non dirigente e non titolare di Elevata Qualificazione):

- Obiettivi di gruppo: all'interno del loro peso pari al 52% del totale, gli obiettivi di gruppo del personale non dirigente riguardano:
  - per un 50% il raggiungimento degli obiettivi individuali di performance del Settore/UdP/UdS di appartenenza. Per il solo personale dipendente (non dirigente e non E.Q.), i predetti obiettivi di performance si intenderanno conseguiti con un grado di raggiungimento medio pari o superiore al 75%;
  - per un 50% il rispetto degli standard di qualità dei servizi e degli indicatori di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza. Per il solo personale dipendente (non dirigente e non E.Q.), i predetti standard/indicatori di performance si intenderanno conseguiti con un grado di raggiungimento medio pari o superiore al 95%;
- Comportamenti organizzativi: i dipendenti sono valutati dai dirigenti Responsabili di Settore/UdP/UdS mediante l'utilizzo delle schede contenute nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale* (pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" nel sito internet comunale). La valutazione dei comportamenti organizzativi si riferisce al complesso dell'attività del dipendente (e, pertanto, sia a quella finalizzata al raggiungimento degli obiettivi di gruppo, di cui al punto precedente, sia agli eventuali obiettivi aggiuntivi, di cui al punto successivo);
- Altri eventuali obiettivi aggiuntivi: si tratta di obiettivi di significativo impatto sull'Ente, previsti dall'art. 81, comma 4 del CCNL 16.11.2022 e dai progetti ex art. 208 del Codice della Strada. La valutazione di detti obiettivi sarà effettuata dai dirigenti in relazione alla percentuale di raggiungimento degli stessi ed al grado di apporto quali-quantitativo individuale. Le indicazioni operative per la rendicontazione di detti obiettivi/progetti sarà oggetto di una successiva specifica comunicazione.

## 3. ULTERIORI INDICAZIONI

Ad integrazione delle indicazioni fornite nei due precedenti paragrafi, si specifica quanto segue.

- Tutti gli indirizzi sopra riportati si applicano al personale (dipendente, dirigente, E.Q.) **a tempo sia indeterminato sia determinato**.
- **Per la valutazione del personale dirigente**, si terrà conto anche di elementi aggiuntivi che, pur non essendo direttamente richiamati tra i fattori valutativi di cui sopra, rivestono comunque prioritaria importanza nell'ambito della performance dirigenziale. Si tratta, in particolare: della violazione degli obblighi dirigenziali, dell'assolvimento di norme la cui violazione prevede espressamente impatti sulla valutazione e sulla retribuzione di risultato (ad esempio mancati adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, il mancato rispetto degli obblighi in materia di tempi di pagamento, inadempimenti che comportino la mancata adozione del PIAO, il mancato rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi, ecc.), di rilievi in esito ai controlli interni o formulati da organismi terzi di controllo. L'incidenza di tali elementi sulla valutazione e sulla retribuzione di risultato (se già non stabilita dalla normativa vigente) sarà stabilita dal Nucleo di Valutazione in relazione alla gravità della violazione riscontrata.



## IL DIRETTORE GENERALE

- Per quanto concerne la **premialità aggiuntiva del personale dirigente**, come per gli anni scorsi si darà applicazione alle quote aggiuntive previste al punto 4 dell’Allegato n. 1 del CCDI 2024-2026 del personale dirigente per le finalità e con le modalità ivi specificate, ossia:
  - importi destinati *ex post* a premiare in modo particolare la realizzazione di uno o più obiettivi di impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all’azione dell’Ente nel suo complesso, precedentemente assegnati al dirigente con l’approvazione del PIAO. In tal caso i fattori considerati per l’attribuzione delle quote aggiuntive sono i seguenti:
    - a. raggiungimento dell’obiettivo in modo significativamente superiore rispetto al target atteso assegnato *ex ante*;
    - b. complessità, rilevanza e strategicità dell’obiettivo stesso.La corresponsione di tali quote presuppone il raggiungimento al 100% dell’obiettivo a cui si fa riferimento;
  - importi destinati *ex post* a premiare i dirigenti che abbiano evidenziato comportamenti organizzativi particolarmente significativi (comunque attinenti ai fattori di valutazione dei comportamenti organizzativi previsti dal *Sistema di misurazione e valutazione*). In tal caso i fattori considerati per l’attribuzione delle quote aggiuntive sono i seguenti:
    - a. comportamenti organizzativi legati ad aspetti, eventi, progetti e/o attività amministrative di varia natura, emersi nel corso d’anno e per i quali il dirigente ha apportato il proprio contributo;
    - b. rilevanza del comportamento manifestato dal dirigente per le fattispecie individuate.
- Per quanto concerne la **premialità aggiuntiva del personale titolare di Elevata Qualificazione** prevista all’art. 20, comma 5 del CCDI personale non dirigente 2024-2026, costituirà attività apprezzata nella valutazione da parte del Direttore Generale:
  - il contributo fornito al raggiungimento di obiettivi complessi e rilevanti in modo significativamente superiore rispetto al target atteso assegnato *ex ante* nella sotto-sezione “Performance” del PIAO 2026-2028;
  - la dimostrazione di comportamenti organizzativi particolarmente significativi legati al pieno raggiungimento di obiettivi già assegnati, pur in presenza di eventi o situazioni problematiche non prevedibili emerse nel corso dell’anno, e/o legati al contributo fornito alla realizzazione di obiettivi/progetti, anche trasversali a più Settori, eventi, attività amministrative di varia natura e di importanza rilevante per l’Ente.
- Con specifico riguardo al comportamento organizzativo relativo alla **“Capacità di valutazione dei propri collaboratori”** si precisa che:
  - con tale fattore si intende misurare la capacità dimostrata da ciascun Responsabile nel presidio del processo valutativo, con particolare attenzione alla capacità di valutare i propri collaboratori e le proprie collaboratrici in modo oggettivo e garantendo un adeguato grado di differenziazione e selettività;
  - per quanto riguarda il personale dirigenziale, la valutazione in parola sarà verificata dal Direttore



## IL DIRETTORE GENERALE

Generale tenendo conto degli esiti della valutazione dei comportamenti organizzativi sia dei titolari di Elevata Qualificazione sia del restante personale assegnato;

- per quanto riguarda, invece, il personale titolare di Elevata Qualificazione, la valutazione in questione verrà effettuata dal rispettivo dirigente, tenendo conto delle proposte di valutazione, presentate per iscritto dalla E.Q., del personale alla stessa assegnato.
- Al fine di creare un efficace **collegamento tra la sotto-sezione “Performance” e la sotto-sezione “Rischi Corrottivi e Trasparenza” del PIAO**, nella programmazione della performance è inserito un obiettivo di performance organizzativa valido per ogni Settore/UdS/UdP che richiama gli adempimenti, gli obiettivi e le scadenze che la sottosezione “Rischi Corrottivi e Trasparenza” del PIAO assegna a detta unità organizzativa. Tale obiettivo è di particolare rilievo e strategicità per tutto il personale (dirigenti, titolari di Elevata Qualificazione e personale non dirigente). In ogni caso, gravi inadempimenti in tema di trasparenza e prevenzione della corruzione comporteranno in capo ai dirigenti maggiori ripercussioni sulla valutazione e sulla retribuzione di risultato, analoghe a quelle relative alla violazione degli obblighi dirigenziali, come sopra richiamato.

### 4. ADEMPIMENTI RICHIESTI

Si raccomanda a tutto il personale coinvolto nelle fasi del ciclo della performance, ed in particolare al personale dirigenziale, la massima attenzione al rispetto dei tempi e degli adempimenti stabiliti dal *Sistema di misurazione e valutazione* e dalla presente direttiva. **Per i dirigenti ed i titolari di Elevata Qualificazione, poi, tale elemento costituirà anche un fattore di valutazione per la parte dei comportamenti organizzativi.**

Nella presente direttiva sono precisati tutti gli elementi che consentono di evincere la performance organizzativa e individuale attesa di tutte le tipologie di personale; pertanto, questo documento costituisce, a tutti gli effetti, formale comunicazione agli interessati. A tal proposito, **il personale dirigenziale è tenuto ad illustrare al personale della propria unità organizzativa sia i contenuti della presente direttiva, sia gli obiettivi e gli standard programmati per il 2026<sup>1</sup>**, contenuti nel PIAO 2026-2028, mediante lo svolgimento di una o, se necessario, più riunioni di Settore (anche a distanza in forma telematica) verbalizzate.

Si chiede, infine, di **individuare per ciascun Settore/UdS/UdP un referente per gli adempimenti in merito alla programmazione, monitoraggio e rendicontazione di DUP e di performance**; il nominativo di tale referente dovrà essere specificato all'interno del verbale sopra richiamato.

---

<sup>1</sup> Come già comunicato con precedente email, con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 28.01.2026 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (**PIAO**) **2026-2028** e lo stesso è stato pubblicato nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente, accessibile mediante il seguente link: <https://www.comune.brescia.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao-3>



COMUNE DI  
BRESCIA

## IL DIRETTORE GENERALE

Dell'avvenuto svolgimento di dette riunioni dovrà essere data comunicazione al *Servizio Programmazione e ciclo della performance*, tramite protocollazione di specifico verbale nell'applicativo Sicra (classificazione 1.9 – *fascicolazione da lasciare vuoto*, attribuito per competenza al suddetto Servizio) **entro il 04.03.2026**.

Ringraziando per la consueta collaborazione, colgo l'occasione per inviarvi cordiali saluti.

Il Direttore Generale  
Dott. Marco Baccaglioni  
(*Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005*)