



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

EX ARTICOLO DELL'ART. 10 DEL D.LGS N. 150/2009

ANNO 2014

1. PREMESSE DI CARATTERE GENERALE

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 35 in data 14.3.2011, sulla base dei criteri generali approvato dal Consiglio Comunale con proprio atto n. 61/2010, ha adottato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi di recepimento del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 (cd legge Brunetta);

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 2 in data 07.02.2013, ha approvato il nuovo regolamento sui controlli interni ex art. 3 del D.L.O. n. 174/2012 conv in L. n. 213/2012, nel quale è disciplinato tra l'altro agli artt. da 12 a 18 anche il controllo di gestione;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 4 in data 13.01.2014 ha approvato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 e con proprio atto n. 6 in data 27.01.2014, ha approvato il piano triennale provvisorio di prevenzione della corruzione per il triennio 2014-2016;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 17 del 24/03/2014, ha approvato la ricognizione annuale della presenza di eccedenze di soprannumero del personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 6 e dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e smi;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 18 del 24/03/2014, ha inoltre approvato l'organigramma, la nuova dotazione organica del personale dipendente e il programma triennale del fabbisogno del personale, dai quali risulta che l'ente è suddiviso in tre settori.

Settore n. 1 – Economico Finanziario – a cui fa capo al rag. Porta Giacomo come responsabile di servizio nominato con decreti sindacali n. 6/2013 e n. 2/2014 e al quale sono assegnati n. 3 dipendenti, compreso il responsabile;

Settore n. 2 – Amministrativo - a cui fa capo al dr. Nicola Di Pietro segretario comunale come un responsabile di servizio nominato con decreti sindacali n. 7/2013 e n. 1/2014 e al quale sono assegnati n. 5 dipendenti compreso il responsabile;

Settore n. 3 - Tecnico – a cui fa capo al geom. Oliva Emanuela Assessore Comunale come responsabile di servizio nominata con delibera giuntale n. 87/2013 e con delibera giuntale n. 45 del 03.06.2014, ai sensi dell'art. 53, comma 23, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, come modificato dall'art. 24 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, e al quale sono assegnati n. 4 dipendenti, compreso il responsabile;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 45 in data 01/09/2014 ha approvato il bilancio di previsione 2014, il bilancio pluriennale 2014-2015-2016 e la relazione previsionale e programmatica, il programma triennale dei lavori e l'elenco annuale, il programma degli incarichi, il piano di valorizzazioni ed alienazioni;



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 69 in data 11.09.2014 ha approvato il piano delle performance relativo all'anno 2014 predisposto dal segretario dell'ente ed ha attivato il controllo di gestione.

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 49 del 17.10.2014, ha poi approvato la ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi e la verifica della permanenza degli equilibri di bilancio relativi all'anno 2014, dando una valutazione positiva sullo stato degli obiettivi prefissati;

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 3 comma 2 del D.lgs n. 150/2009, dispone che ogni Amministrazione Pubblica compreso questo Comune, è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti;

L'art. 4 comma 2 del D.Lgs n. 150/2009, dispone che il ciclo delle performance si articola nelle seguenti fasi:

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

L'art. 10 del D.Lgs n. 150/2009, prevede che le Amministrazioni approvino:

- entro il mese di gennaio il documento programmatico triennale denominato piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio;
- entro il mese di giugno il documento denominato relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo con riferimento all'anno precedente i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse;

In caso di mancata adozione del piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale;

L'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs, dispone che l'organo indipendente di valutazione delle performance propone all'organo di indirizzo politico la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione dei premi previsti dal titolo III della stessa legge (bonus annuale delle eccellenze – premio annuale per l'innovazione – progressioni economiche – progressioni di carriera – attribuzioni di incarichi e responsabilità – premio di efficienza);



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

L'art. 19 del D.Lgs. dispone che l'OIV sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati compila la graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigente e del personale non dirigente, secondo tre livelli di performance. Detta disposizione non si applica al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio non è superiore a 5;

A quanto sopra detto si aggiunge inoltre che in data 11 maggio 2012 è stato sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cgil e Flc Cgil e il Governo, le Regioni, le Province e i Comuni apposito protocollo d'intesa con il quale tra l'altro si dispone la sospensione dell'applicazione delle sopra citate fasce di merito sopra richiamate.

PIANO DELLE PERFORMANCE

Anno 2014

In adempimento a quanto prescritto dall'art.10 del D.Lgs n. 150/2009, è stato predisposto dal Segretario dell'ente ed approvato dalla Giunta Comunale, con proprio atto n. 69/2014, il PIANO DELLE PERFORMANCE avente validità per l'anno 2014. Detto piano risulta coerente con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio dell'ente approvata dal Consiglio Comunale, con proprio atto n. 45 in data 01/09/2014, ed individua gli obiettivi operativi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

In particolare, detto piano delle performance è suddiviso in tre programmi:

- il primo programma denominato: "Attività economica Finanziaria" che fa capo all'istruttore direttivo rag. Porta Giacomo, a sua volta suddiviso in n. 5 progetti;
- il secondo programma denominato: "Attività amministrativa" che fa capo al segretario comunale dr. Nicola Di Pietro, a sua volta suddiviso in n. 4 progetti;
- il terzo programma denominato: "Attività tecnico" che fa capo all'Assessore Comunale geom. Oliva Emanuela, a sua volta suddiviso in n. 5 progetti;

All'interno dei singoli progetti sono state indicate: le finalità – gli obiettivi – la misurazione – la valutazione – la percentuale di risultato raggiunta – nonché le risorse strumentali e umane assegnate per raggiungere i progetti in questione.

Sono inoltre stati fissati gli obiettivi di carattere generale assegnati ai tre responsabili dei programmi.

E' stata inoltre predisposta apposita scheda di valutazione delle performance organizzativa ed individuale, tenendo presente che per questo ente, avente meno di 15 dipendenti, non trovano applicazione i tre differenti livelli di performance previsti dall'art. 19 del D.lgs. n. 150/2009, secondo i quali:

I fascia - Il 25% dei responsabili e del personale è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% del trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

II fascia - Il 50% dei responsabili e del personale è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% del trattamento accessorio collegato alla performance individuale;

III fascia - Il 25% dei responsabili e del personale è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla performance individuale;



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

L'art. 15 del vigente regolamento comunale sulle performance, stabilisce che per il riconoscimento dell'incentivazione per la performance organizzativa si deve tenere conto del seguente criterio di valutazione e di assegnazione del punteggio:

INSUFFICIENTE compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 0

SUFFICIENTE compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 60

BUONO compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 80

OTTIMO compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 100

Non può essere riconosciuto alcun compenso se il risultato complessivo conseguito sia dal responsabile del progetto che dal singolo dipendente che partecipa al progetto è inferiore a 60 che corrisponde a insufficiente.

L'art. 21 del vigente regolamento delle performance per la valutazione delle performance individuale stabilisce che la graduazione è disposta mediante distribuzione del personale nei seguenti livelli di prestazione e con i seguenti limiti:

a ottimo non oltre il 5% dei dipendenti in servizi

b buono non oltre il 20% dei dipendenti in servizi

c sufficiente non oltre il 50% dei dipendenti in servizi

d insufficiente nessun contingente predeterminato

E' comunque opportuno ricordare che per questo ente, avente meno di 15 dipendenti e meno di 5 dirigenti /responsabili di servizio, non trovano applicazione i tre differenti livelli di performance previsti dall'art. 19 del D.lgs. n. 150/2009, A quanto sopra detto si aggiunge, inoltre, che in data 11 maggio 2012 è stato sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cgil e Flc Cgil e il Governo, le Regioni, le Provincie e i Comuni apposito protocollo d'intesa con il quale tra l'altro si dispone la sospensione dell'applicazione delle sopra citate fasce di merito sopra richiamate.

Il Nucleo di Valutazione, nominato dalla Giunta Comunale, con proprio atti ha effettuato le valutazioni dei tre Responsabili dei Servizi relativamente all'anno 2014, come meglio risulta dalla sotto riportata documentazione, che si allega alla presente relazione sulle performance per costituirne parte integrante e sostanziale:

- Quadro riassuntivo dei programmi e progetti
- Singoli progetti
- Obiettivi generali
- Schede di valutazione dei Responsabili di Servizio
- Relazione di valutazione su ciascun responsabile di servizio

In sintesi, risulta che il giudizio dato dal Nucleo di Valutazione sui tre Responsabili è complessivamente positivo, avendo gli stessi operato con il massimo impegno e senso di responsabilità conseguendo gli obiettivi fissati nei programmi, nei progetti e nelle direttive date dall'amministrazione dell'ente.

In particolare, con detti giudizi, il Nucleo ha rapportato la valutazione delle performance di ciascun responsabile direttamente ai risultati conseguiti dallo stesso, senza, tuttavia, essere vincolato alle rigide percentuali previsti dall'art. 19 del D.Lg.s 150/2009 e s.m.i, come tra l'altro previsto dal sopra richiamato protocollo d'intesa sottoscritto in data 11 maggio 2012 dalle Organizzazioni Sindacali, dai Rappresentanti del Governo, delle Regioni, delle Provincie e dei Comuni, tenuto anche conto delle oggettive difficoltà operative che detti funzionari hanno incontrato durante la gestione. Difficoltà legate alla complessa, incerta



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

e fluttuante normativa nei vari settori, alle limitate risorse finanziarie umane e strumentali messe a disposizione ed ai numerosi limiti e vincoli imposti dalla legge.

Dalla sede comunale li

IL SEGRETARIO
F.to Di Pietro Nicola

IL SINDACO
F.to Tognetti Paolo

VALIDAZIONE

DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE

La presente relazione sulle performance 2014 è validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) del D.lgs. n. 150/2009 e smi.

Dalla sede comunale li

IL PRESIDENTE
F.to Di Pietro Nicola

I COMPONENTI DEL NUCLEO

F.to Ramponi Giulia
F.to Boggi Giovanni

APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE

DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE

La presente relazione sulle performance 2013 è poi approvata dalla Giunta Comunale, con proprio atto n. del 1 e la stessa è pubblicata sul sito web dell'amministrazione nella sezione amministrazione trasparente così come dispone la legge.