



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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

Anno 2016

1. 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'allocazione 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);

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



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA



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;

L'art. 2 del D.Lgs n. 141/2011, avente ad oggetto: "Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 1", dispone quanto segue: L'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è sostituito dal seguente:

"Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.». Art. 3 Modifica all'articolo 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150".

L'art. 6 comma 2 del D.Lgs n. 141/2011, avente ad oggetto: "Norme transitorie" dispone inoltre quanto segue:

"Fino alla data di emanazione dei decreti di cui all'articolo 19, comma 6-quater, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 1 del presente decreto, per gli enti locali i contratti stipulati in base a previsioni legislative, statutarie e regolamentari, nel rispetto delle limitazioni finanziarie sulla spesa del personale e sull'utilizzo dei contratti di lavoro a tempo determinato, che hanno superato i contingenti di cui all'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed in essere al 9 marzo 2011, possono essere mantenuti fino alla loro scadenza, fermo restando la valutabilità della conformità dei contratti stessi e degli incarichi ad ogni altra disposizione normativa."

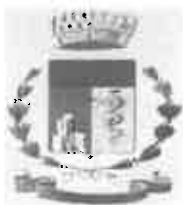
In data 11 maggio 2012 è stato sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cgil e Flc Cgil e il Governo, le Regioni, le Provincie e i Comuni apposito protocollo d'intesa con il quale tra l'altro si prevede l'impegno delle parti di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo delle performance previsti dal decreto legislativo 150 del 2009 anche mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'art. 19 del legislativo 150/2009, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti.

2. 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. 9 in data 01.02.2016 ha approvato il primo aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2016-2017 e con proprio atto n. 8 in data 01.02.2016, ha approvato il primo aggiornamento del piano triennale provvisorio di prevenzione della corruzione per il triennio 2015-2016-2017;



La Giunta Comunale, con proprio atto n. 92 del 02/11/2015, 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. 93 del 02/11/2015, ha approvato il piano di azioni positive triennio 2016-2017-2018 (art. 49 c. 1 del D.Lgs n. 18/2006 e smi);

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 95 del 02/11/2015, 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 decreto sindacale del 14.12.2015 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 decreto sindacale del 14.12.2015 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. 101 del 14.12.2015, 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. 19 del 7.6.2016, ha approvato il documento unico di programmazione (DUP); e con proprio atto n. 20 del 7.6.2016, ha approvato il bilancio di previsione triennale 2016-2017-2018 e i relativi allegati;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 25 in data 28.07.2016, ha preso atto dello stato di attuazione dei programmi predisposti dall'amministrazione con delibera consiliare n. 20/2016 in sede di approvazione del bilancio di previsione triennale e del documento di programmazione DUP ed ha espresso una valutazione positiva sullo stato di attuazione degli obiettivi prefissati ed ha poi dato atto che sussistono gli equilibri del bilancio 2016-2018 ed infine ha rinviato al 2017 l'adozione del nuovo sistema di contabilità economico patrimoniale con conseguente slittamento dell'obbligo di approvazione del bilancio consolidato al 30 settembre 2018;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 27 in data 20.10.2016, ha approvato la 3 variazione di bilancio di assestamento;

Il Consiglio Comunale, non ha ancora approvato il rendiconto di gestione relativo all'esercizio finanziario 2016 ex art. 227 del TUEL;

PIANO DELLE PERFORMANCE

Anno 2016

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. 55 del 07.07.2016, il PIANO DELLE PERFORMANCE avente validità per l'anno 2016. Detto piano risulta coerente con la programmazione (dup) ed il bilancio dell'ente approvati dal Consiglio Comunale, con proprii atto n. 19 e n. 20 in data 07/06/2016, ed individua gli obiettivi operativi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori.

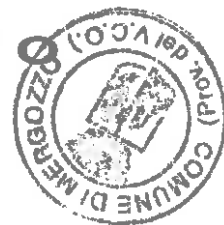
In particolare, detto piano delle performance è suddiviso in tre programmi:

- 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;



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA



-- 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 umani 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;

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.

In merito alle predette fasce di merito del personale dipendente è opportuno ricordare che trova applicazione per questo ente, avendo un numero di dipendenti inferiori a 15, quanto disposto dall'art. 2 del D.Lgs. n. 141/2011, avente ad oggetto: "Modifica all'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 1". il quale testualmente dispone quanto segue: L'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è sostituito dal seguente:

Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque. In ogni caso, deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance, in applicazione del principio di differenziazione del merito, ad una parte limitata del personale dirigente e non dirigente.». Art. 3 Modifica all'articolo 31 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

A ciò si aggiunge inoltre che trova anche applicazione l'art. 6 del D.Lgs. n. 141 del 1.8.2011 il quale dispone che differenziazione retributiva in fasce troverà applicazione a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, che fino ad oggi non c'è stata stante il blocco disposto dalla normativa nazionale (D.L. n. 78/2010 conv in L n. 122/2010, legge 147/2013 (legge stabilita 2014), legge 194/2014 (legge stabilita 2015 ecc.) ;

Il Nucleo di Valutazione, nominato dalla Giunta Comunale, con proprio atto n. 34 del 18.04.2016, ha effettuato le valutazioni dei tre Responsabili dei Servizi relativamente all'anno 2016, come meglio risulta dalla sotto riportata documentazione, che si allega alla presente relazione sulle performance per costituirne parte integrante e sostanziale:



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

- 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.Lgs. 150/2009 e smi, come tra l'altro previsto dalla sopra citata normativa (art. 2 e art. 6 del D.Lgs n. 141/2011) e dal richiamato protocollo d'intesa sottoscritto in data 11 maggio 2012 dalle Organizzazioni Sindacali, dai Rappresentanti del Governo, delle Regioni, delle Province e dei Comuni, tenuto anche conto delle oggettive difficoltà operative che detti funzionari hanno incontrato durante la gestione. Difficoltà legate alla complessa, incerta 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 28 marzo 2017

IL SEGRETARIO

F.to Di Pietro Nicola



IL SINDACO

F.to Tognetti Paolo

VALIDAZIONE

DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE

La presente relazione sulle performance 2013 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 28 marzo 2017

IL PRESIDENTE

F.to Di Pietro Nicola



I COMPONENTI DEL NUCLEO

F.to Rampone Giulia

F.to Boggi Giovanni

APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE

DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE

La presente relazione sulle performance 2015 è poi approvata dalla Giunta Comunale, con proprio atto n. del e la stessa è pubblicata sul sito web dell'amministrazione nella sezione amministrazione trasparente così come dispone la legge.