



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

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

Anno 2017

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 del D.Lgs, al comma 4 dispone che l'Organismo indipendente di valutazione della performance:

c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione;

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

L'art. 18 comma 2 del D.Lgs, dispone che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

L'art. 19 del D.Lgs, oggi totalmente modificato dall'art. 13 comma 1 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 74 disponeva 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 trovava applicazione per questo Ente avendo lo stesso n. 38 dipendenti in servizio e n. 6 Responsabili di Servizio;

L'art. 6 comma 1 del D.Lgs. n. 141/2011 (in vigore dal 29 aprile 2012), avente ad oggetto: "Norme transitorie", dispone che: "La differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19 commi 2 e 3 e 31 comma 2 del D.lgs. n. 150/2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009.". Contrattazione collettiva nazionale che è stata sottoscritta soltanto quest'anno il 21 maggio 2018.

Il protocollo d'Intesa sottoscritto in data 11 maggio 2012 tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cigl e Flc Cgil e il Governo, le Regioni, le Province e i Comuni prevedeva 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.LO. 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. 5 in data 23.01.2017 ha approvato il documento unico contenente il piano triennale per la prevenzione della corruzione e il programma triennale per la trasparenza e l'integrità;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 71 del 14/11/2016, 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. 72 del 14/11/2016, 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. 74 del 28/11/2016, 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.



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

Settore n. 1 – Economico Finanziario – a cui fa capo al rag Porta Giacomo come responsabile di servizio nominato con decreto sindacale del 19.12.2016 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 19.12.2016 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 giunta n. 79 del 19.12.2016, 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. 12 del 31.03.2017, ha approvato il documento unico di programmazione (DUP); e con proprio atto n. 13 del 31.03.2017, ha approvato il bilancio di previsione triennale 2017-2018-2019 e i relativi allegati;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 31 in data 31.07.2017, 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 2017-2019;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 28 del 17.05.2018, ha approvato il rendiconto di gestione relativo all'esercizio finanziario 2017 ex art. 227 del TUEL;

PIANO DELLE PERFORMANCE

Anno 2017

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. 39 del 08.05.2017, il PIANO DELLE PERFORMANCE avente validità per l'anno 2017. Detto piano risulta coerente con la programmazione (dup) ed il bilancio dell'ente approvati dal Consiglio Comunale, con propri atto n. 12 e n. 13 in data 31/03/2017, 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. 3 progetti;
- il secondo programma denominato: "Attività amministrativa" che fa capo al segretario comunale dr Nicola Di Pietro, a sua volta suddiviso in n. 3 progetti;
- il terzo programma denominato: "Attività tecnico" che fa capo all'Assessore Comunale geom Oliva Emanuela, a sua volta suddiviso in n. 4 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.

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



COMUNE DI MERGOZZO

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

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.

Il Nucleo di Valutazione, nominato dalla Giunta Comunale, con proprio atto n. 34 del 18.04.2016, modificata con proprio atto n. 52 del 12.06.2017, ha effettuato le valutazioni dei tre Responsabili dei Servizi relativamente all'anno 2017, 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, pur operando gli stessi in oggettive difficoltà dovute alla complessa, incerta e fluttuante normativa nei vari settori, alle limitate risorse finanziarie umane e strumentali messe loro a disposizione ed ai numerosi limiti e vincoli imposti dalla legge.

Dalla sede comunale li 28 giugno 2018

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 giugno 2018

IL PRESIDENTE
F.to Di Pietro Nicola



I COMPONENTI DEL NUCLEO

F.to Di Nuzzo Cecilia
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.