



**COMUNE DI CAMERI**

Piazza Dante Alighieri 27 - C.A.P. 28062 - (NOVARA)

Tel. 0321 511611 - FAX 0321 511650

Part. IVA e Codice Fisc. 00141730036

N. 3844 prot.

Camerti, 16 marzo 2016

**Oggetto: Decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150: "Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni". Relazione sulla performance anno 2015.**

L'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs 27.10.1999 n. 150, pur non applicabile direttamente agli enti locali, prevede che annualmente, entro il 30 giugno, venga redatto un 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. La relazione sulla performance costituisce atto consequenziale al piano triennale della performance, adottato da questo comune con deliberazione della giunta comunale n. 68 del 9.4.2015.

Il ciclo di gestione della performance previsto dal D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce che lo stesso trovi sviluppo attraverso:

- l'individuazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e degli indicatori;
- il collegamento tra obiettivi e individuazione delle risorse;
- il monitoraggio in corso di esercizio del percorso di performance per l'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- la misurazione e la valutazione della performance individuale e collettiva;
- l'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.

E' opportuno evidenziare, anche per comprendere alcune scelte dell'amministrazione che hanno guidato la predisposizione del piano della performance per l'anno 2015, che l'art. 3, comma 4, del D.Lgs. n. 150/2009, prevede espressamente che i metodi e gli strumenti idonei a misurare e valutare e premiare la performance individuale e collettiva del personale devono essere strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi. Relativamente agli indicatori non si è ritenuto di utilizzare necessariamente ed esclusivamente valori quantitativi, numericamente determinabili, in quanto avrebbero potuto costituire elementi banalizzanti e non incisivi per la valutazione della performance.

Il piano triennale della performance approvato dal comune ha due chiavi di lettura principali.

La prima chiave di lettura del piano della performance è individuabile nel soddisfacimento delle aspettative del cittadino che dovrà beneficiare dei servizi forniti dal comune ed al quale l'amministrazione intende rivolgere la sua attenzione quale destinatario privilegiato dell'attività dell'ente.

La seconda chiave di lettura del piano della performance è individuabile nella organizzazione del lavoro, che colloca nella forza e nello spirito del gruppo la strategia vincente per l'ottenimento dei risultati da perseguire. Si ritiene che questo obiettivo possa essere raggiungibile in un progetto di medio periodo.

Ai fini della elaborazione del piano per "performance" si è inteso prendere a riferimento particolarmente, per ogni singola figura coinvolta, "ciò che faccio in rapporto a ciò che mi spetta di fare".

Gli aspetti da prendere in considerazione nell'ambito della presente relazione sono particolarmente **i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.**

#### A) Politiche e obiettivi.

Le politiche e gli obiettivi, in base a quanto previsto dal piano della performance relativo al triennio 2015-2017 sono stati così individuati:

N.	Politiche a seguito di analisi del contesto	obiettivi strategici ed operativi della amministrazione
1	Politiche generali per il funzionamento dell'ente	l'obiettivo principale che l'attività dell'ente deve perseguire è il soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi, ponendo al centro dell'azione l'aspettativa dei cittadini a favore dei quali sono forniti i servizi della organizzazione dell'ente stesso. La presente disposizione costituisce principio di indirizzo generale finalizzato alla creazione di una cultura della responsabilità degli operatori comunali che individuano nel soddisfacimento delle aspettative degli utenti il principale obiettivo della propria azione lavorativa. Nello svolgimento della sua attività l'ente dovrà favorire e perseguire la qualità dei servizi nei confronti dei cittadini che da utenti vanno considerati clienti dell'amministrazione, da soddisfare nelle loro esigenze al fine di acquisirne il compiacimento per le prestazioni fornite. Andrà curato il servizio di front-office dove le istanze del cittadino trovano il più immediato riscontro.
2	Ufficio relazioni con il pubblico	per accrescere le attività a supporto dei cittadini e per meglio garantire la correttezza del prodotto finale, si prevede che l'ufficio relazioni con il pubblico promuova le iniziative più idonee affinché la presentazione della nuova dichiarazione sostitutiva unica – DSU ed il rilascio della certificazione ISEE introdotte dal DPCM 5.12.2013 n. 159 possa essere ricevuta anche dal comune;  coinvolgimento trasversale dell'URP in attività di collaborazione con altre aree e/o uffici ai fini dell'accrescimento dello spirito di gruppo
2	Politiche per il servizio di vigilanza, di controllo del territorio, di sicurezza	L'attività sanzionatoria dovrà mirare ad una sua diversificazione, estendendola a settori diversi dalla violazione alle norme del c.d.s., prestando attenzione alla tutela del decoro del contesto urbano ed al rispetto delle disposizioni che regolano la civile convivenza  L'attività del servizio dovrà essere coordinata con gli uffici di amministrazione generale e con l'ufficio tecnico ai fini dell'accrescimento dello spirito di gruppo

3	Politiche economiche finanziarie	<p>la situazione economica finanziaria, dovrà essere tenuta sotto attento controllo in corso di esercizio, al fine di avere in via continuativa il quadro degli equilibri di bilancio indipendentemente dalle scadenze di legge, e a garanzia del rispetto del patto di stabilità</p> <p>Si rende opportuno il monitoraggio delle situazioni creditizie derivanti da entrate da terzi e dagli enti aderenti, al fine di ridurre ove possibile i tempi di acquisizione delle risorse</p>
4	Politiche edilizie e di gestione del territorio	<p>L'attività degli uffici dovrà prestare attenzione alle procedure amministrative collaterali all'attività prettamente tecnica (verifiche dichiarazioni, pubblicazioni comunicazioni a siti istituzionali, tracciabilità dei flussi finanziari)</p> <p>L'attività edilizia, tramite permessi di costruire, dia o scia, sarà improntata al contenimento dei tempi, sia di rilascio che di controllo.</p> <p>Dovrà sussistere collegamento con i servizi finanziari per lo scambio dei dati relativi al pagamento rateizzato dei contributi di costruzione e per il monitoraggio del versamento degli oneri di urbanizzazione, costo di costruzione, monetizzazione e sanzioni edilizie.</p> <p>Dovrà sussistere collegamento aperto da parte del servizio di polizia municipale con l'ufficio tecnico per le necessarie segnalazioni degli interventi rilevati sul territorio interessanti il demanio ed il patrimonio comunale. Nello specifico il collegamento con l'area edilizia per il contrasto dell'abusivismo edilizio e per il controllo delle cave attive sul territorio</p> <p>Dovrà essere prestata particolare cura alla gestione e manutenzione dei beni demaniali e patrimoniali comunali, degli spazi pubblici, della manutenzione dei macchinari e delle attrezzature in dotazione.</p> <p>Le procedure di gara per l'esecuzione di lavori pubblici saranno effettuate nel rispetto della normativa vigente prevedendo, in caso di procedure ristrette, i principi di trasparenza, rotazione, parità di trattamento, sulla base di ricerche di mercato o degli elenchi predisposti dalla stazione appaltante, relativi alla esecuzione dei lavori ed alla progettazione</p> <p>Il servizio SUAP, ai sensi del DPR 160/2010, in evidente collegamento con il servizio Vigilanza, detentore dell'endoprocedimento in materia di commercio, dovrà garantire la massima semplificazione e celerità per agevolare le attività d'impresa presenti sul territorio comunale.</p> <p>L'attività urbanistica dovrà essere indirizzata alla migliore gestione del territorio al fine di promuovere e divulgare l'applicazione delle più recenti normative varate dal Governo e dalla Regione in materia di semplificazione e trasparenza. Dovrà anche essere garantito il massimo collegamento con il servizio Vigilanza in materia ambientale con il necessario supporto tecnico in sede di conferenze dei servizi.</p> <p>Dovrà sussistere collegamento con i servizi demografici per la gestione della toponomastica del territorio comunale creando un archivio che comprenda</p>

		non solo la popolazione residente ma anche le imprese e le attività imprenditoriali.
6	Politiche per l'infanzia	Attivazione progetti per la "genitorialità" Miglioramenti della efficienza ed efficacia dei servizi attraverso la revisione di alcuni aspetti organizzativi del lavoro
6	Politiche istituzionali	Si ravvede la necessità di costruire un rapporto di stretta collaborazione e di confronto tra organi di governo e uffici, per condividere le strategie complessive dell'azione amministrativa dell'ente, nel rispetto della autonomia dei titolari delle posizioni organizzative e delle prerogative degli organi di governo. All'area amministrativa ed al suo responsabile compete il ruolo di coordinamento complessivo tra le diverse aree e gli organi di indirizzo, con funzione particolare di controllo e di regia per il raggiungimento dei due macro obiettivi.

I risultati attesi da parte della amministrazione sono stati come di seguito individuati

1	soddisfaccimento da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi
2	miglioramento organizzativo dell'apparato comunale con la crescita delle attività di collaborazione e di condivisione delle procedure fra i vari uffici per meglio garantire la qualità del procedimento e la crescita dello spirito di gruppo
3	crescita del livello di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attività di comunicazione sviluppata con il sito istituzionale
4	miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo

### C) Gli indicatori

Gli indicatori complessivi ai quali attenersi per la valutazione della performance in relazione al raggiungimento dei risultati attesi dalla amministrazione, nei limiti della loro applicabilità alle effettive funzioni svolte, sono così individuati

N.	Risultati attesi	Indicatori per la valutazione della performance
1	soddisfaccimento da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi	valutazione del livello di soddisfazione degli utenti sulla base di indagini attivate attraverso il sito e moduli messi a disposizione presso gli uffici comunali congruità degli orari di sportello di apertura al pubblico con il livello di soddisfacimento dei servizi prestati accrescimento dei servizi forniti rispetto al preesistente livelli di copertura giornaliera dei servizi livelli di partecipazione dei cittadini alle attività proposte valutazione livello di cortesia nei rapporti con l'utenza

		rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti
2	miglioramento organizzativo dell'apparato comunale con la crescita delle attività di collaborazione e di condivisione delle procedure fra i vari uffici per meglio garantire la qualità del procedimento e la crescita dello spirito di gruppo	Partecipazione a riunioni di gruppo e momenti di incontro relazioni, segnalazioni, proposte volte al miglioramento dei servizi e dei criteri di ripartizione del lavoro collaborazione ed interazione a supporto dell'attività lavorativa di colleghi di lavoro in situazione di criticità organizzativa livello di collaborazione e cooperazione interpersonale nell'ambito dell'ufficio e dell'area di appartenenza attività lavorativa e/o sollecitatoria relativa a procedimenti trasversali che coinvolgono più uffici e/o più aree
3	crescita del livello di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attività di comunicazione sviluppata con il sito istituzionale	Inserimenti documentali e informativi per l'aggiornamento del sito web tempistiche di pubblicazione all'albo pretorio on-line degli atti deliberativi pubblicazione sul sito di atti, documenti, relazioni, statistiche, in adempimento ad obblighi normativi
4	miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo	Attività lavorative e collaborative a supporto diretto degli organi di governo Livello di corrispondenza dell'attività lavorativa con le linee di indirizzo degli organi di governo

#### D) Risultati ottenuti

Il nuovo piano della performance, piuttosto diverso nei contenuti e negli obiettivi rispetto al precedente, è stato definito ed approvato ad esercizio avviato. L'assimilazione dei suoi contenuti essenziali comporta inoltre un periodo di tempo non particolarmente breve. Le chiavi di lettura che caratterizzano il piano della performance comportano il recepimento di principi innovatori rispetto alle abitudini organizzative precedentemente in uso. Porre al centro dell'attività lavorativa la crescita del livello di soddisfazione degli utenti e la revisione della organizzazione del lavoro, collocando nella forza e nello spirito del gruppo la strategia vincente per l'ottenimento dei risultati da perseguire, non produce mutamenti repentini nella gestione delle attività lavorative, tali da innovare in modo evidente rispetto alle pregresse abitudini. Sono percorsi che si sviluppano nel tempo, con lentezza, perché hanno bisogno di crescere in contemporanea con l'accrescimento della consapevolezza e della condivisione degli obiettivi. Purtroppo nel lavoro molte volte si lascia spazio e si presta più attenzione alle distinzioni piuttosto che alle condivisioni, dando origine ad ambienti di lavoro che tolgono spazio alla serenità a vantaggio delle angosce, appesantendo ulteriormente le situazioni personali che già accompagnano e turbano l'animo di ogni lavoratore. Il benessere organizzativo del personale all'interno degli spazi e degli ambienti di lavoro è perseguibile anche attraverso una crescita dei principi organizzativi all'interno dell'ente, che mirino ad eliminare le distanze concettuali e fisiche che esistono tra i vari uffici in cui si articola l'attività complessiva dell'ente. A tal fine il piano della performance prevede che il lavoro si sviluppi favorendo l'attività di collaborazione e di condivisione delle procedure fra i vari uffici per meglio garantire la qualità del procedimento e la crescita dello spirito di gruppo. La previsione di riunioni generali del personale per condividere esperienze e raccogliere osservazioni e suggerimenti, è ispirata anche dalla finalità di riunire, in un unico contesto, persone che, pur lavorando per lo stesso ente, di fatto seguono percorsi paralleli che non portano mai ad incrociarsi. Lo stesso dicasi per le riunioni, svolte in via continuativa, tra il personale titolare di posizione organizzativa che, al di là di

affrontare in modo unitario i diversi aspetti organizzativi e di pianificazione del lavoro, mirano a rendere tutti più consapevoli che il lavoro di ciascuno è orientato a favorire l'attività di tutti.

Nel corso dell'esercizio 2015 si è provveduto pertanto a dotarsi di metodi organizzativi di lavoro, principalmente fermi al livello di concetti e di obiettivi da raggiungere nel medio periodo, pur avendo nel contempo ottenuto alcuni primi risultati in linea con gli obiettivi del piano della performance.

In proposito si può sottolineare quanto segue:

a) sono stati forniti alla cittadinanza servizi di assistenza e di collaborazione per gli adempimenti in materia di tributi, che hanno permesso agli utenti di essere significativamente avvantaggiati per l'assolvimento dei loro obblighi. L'attività degli uffici è stata svolta con diligenza e professionalità, pur in presenza di una struttura sottodimensionata rispetto alle esigenze e che necessita di un potenziamento in termini di unità preposte, oltre ad un maggiore riconoscimento delle professionalità presenti, che favorisca altresì la crescita dell'autostima

b) è stato rivisto completamente il sito web, curato ed arricchito nei contenuti, aggiornato costantemente anche in base alle disposizioni di legge intervenute in corso d'anno; sono stati inseriti i resoconti vocali delle sedute del consiglio comunale al fine di avvicinare maggiormente le istituzioni ai cittadini; il sito è stato costruito con modalità di accesso e di consultazione più immediate

c) con il contratto integrativo decentrato si è prestata attenzione a cogliere aspetti nella organizzazione del lavoro che favorissero le aspettative dei cittadini in diversi settori dell'attività dell'ente, con riferimento particolare ai servizi di asilo nido, della biblioteca e della cultura, degli eventi e delle manifestazioni e della tutela del territorio

d) l'ufficio per le relazioni con il pubblico ha confermato nel corso dell'esercizio 2015 la sua efficacia ed il suo apprezzamento da parte della cittadinanza, riscontrabile agevolmente in base ai dati di accesso

e) gli uffici per i servizi demografici sono stati interessati dalla introduzione in organico di nuovo personale, già formato, che ha permesso di garantire qualità alle prestazioni fornite; nel contempo, il trasferimento per mobilità interna di personale dall'ufficio dei servizi demografici alla biblioteca comunale, ha permesso di avviare un progetto di potenziamento nel settore della cultura, in coordinamento con la biblioteca stessa.

f) il servizio di edilizia privata, al di là delle attività principali d'istituto, ha proseguito nelle procedure di accatastamento di beni immobili comunali e curato la formazione di strumenti urbanistici esecutivi e di pianificazione generale che inducono ad auspicare una ripresa dello sviluppo edilizio e produttivo.

g) l'ufficio lavori pubblici e patrimonio ha svolto un intenso lavoro di gestione e di manutenzione dei beni comunali. Cogliendo alcune opportunità legislative, al termine dell'esercizio finanziario si è dato corso ad un intenso programma di investimenti da diverso tempo programmati ma mai realizzati per vincoli di natura finanziaria e contabile.

h) per le stesse ragioni indicate al punto precedente è stato possibile avviare un programma di riqualificazione del parco mezzi comunale, che ha previsto l'acquisto di autovetture per i servizi socio assistenziali, un autoveicolo attrezzato per la polizia municipale ed un autocarro per i servizi di manutenzione stradale e protezione civile.

i) Il confronto tra organi di governo e uffici, mirato a condividere le strategie complessive dell'azione amministrativa dell'ente, pur presentando aspetti positivi, presenta significativi margini di miglioramento

#### **E) Risultati individuali.**

Nel rispetto del suddetto piano e del sistema di valutazione della performance è previsto che si proceda alla valutazione del personale relativa all'anno 2015 e riguardante il personale dipendente sia titolare che non titolare di posizioni organizzative costituente la dotazione organica dell'ente.

A tal fine, il fondo per il trattamento accessorio del personale relativo all'esercizio 2015 risulta essere stato così definito ai sensi del contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 2 novembre 2015

<b>UTILIZZO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE</b>	Risorse previste	Utilizzi previsti
<b>RISORSE STABILI</b>		
incrementi retributivi progressione economica orizzontale		44.800,00
indennità di rischio		1.500,00
Indennità maneggio valori		500,00
Art. 17 comma 2 ccnl 1.4.1999 lett. f) e lett. i) introdotto da art. 36 ccnl 22.1.2004: indennità per responsabilità formalmente attribuite per uff. stato civile e anagrafe; ufficiale elettorale; resp. tributi; archivisti informatici; U.R.P.; funzioni di uff. giudiziario attribuite a messi notificatori; resp. personale protezione civile.		7.100,00
Indennità personale asilo nido art. 31 ccnl 14.9.2000		4.900,00
Incremento art. 6 ccnl 5.10.2001		2.580,00
Indennità di comparto (art. 33 c.c.n.l. 16.10.2003 – TAB. D)		23.000,00
Produttività generale		48.330,00
<b>RISORSE STABILI</b>		<b>132.710,00</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>		
indennità di turno e maggiorazione orario festivo		13.167,00
indennità di reperibilità		5.600,00
utilizzo risorse art. 15 c. 5 ccnl 1.4.1999		17.000,00
Economie/performance collettiva		12.103,49
Incentivi progettazione		3.500,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>51.370,49</b>
<b>TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2015</b>		<b>184.080,49</b>

Rimborso quota ATA da dedurre: € 5.500,00

Risulta infine quanto segue.

In materia di anticorruzione è stato adottato nel corso del 2015 il piano triennale anticorruzione ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità;

è stata pubblicata entro il 31 dicembre 2015 la relazione sulla attività anticorruzione;

entro il 31 gennaio 2016 è stato adottato il nuovo il piano triennale anticorruzione ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità;

è stato assolto a quanto previsto in materia di trasparenza e pubblicata sul sito la scheda riassuntiva degli adempimenti in materia di trasparenza e la relativa attestazione.

I titolari di posizione organizzativa hanno presentato la relazione generale riassuntiva delle attività svolte nell'anno 2015, comprensiva degli indicatori quantitativi di valutazione di cui al punto 2-performance organizzativa e sono stati valutati dall'organo comunale di valutazione, rendendosi pertanto possibile procedere alla erogazione della indennità di risultato.

I titolari di posizione organizzativa hanno provveduto ad effettuare le valutazioni del personale dell'area di appartenenza, per il quale è pertanto possibile procedere alla erogazione del trattamento economico accessorio per la quota disponibile nell'ambito del fondo.

Dalle considerazioni sopra evidenziate e dai dati forniti, si può ritenere che i risultati organizzativi ed individuali raggiunti possano essere considerati corrispondenti agli obiettivi programmati, pur con margini di miglioramento.

Il segretario generale  
Organismo comunale di valutazione  
Gianfranco Brera

## VALIDAZIONE

Visto il piano triennale della performance adottato dal Comune di Cameri

Visto l'art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 il quale stabilisce che l'OIV valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione

Visto l'art. 14 comma 6 del D. Lgs. n. 150/2009 il quale stabilisce che la validazione della relazione sulla performance di cui al comma 4, lettera c), è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito

Vista la sovraestesa relazione sulla performance

## VALIDA

La sovraestesa relazione sulla performance in esecuzione dell' art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs n. 150/2009 e, particolarmente, per gli effetti di cui all'art. 14 comma 6 dello stesso D.Lgs. n. 150/2009.

La relazione sulla performance sarà pubblicata sul sito istituzionale del Comune alla sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Performance – Relazione sulla performance.

L'organismo comunale di valutazione  
Gianfranco ~~Enera~~

