



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. 4218 prot.

Camerti, 8 marzo 2017

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 2016.

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 a decorrere dall'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.

I risultati attesi da parte della amministrazione, individuati dal piano della performance sono stati come di seguito individuati

1	soddisfacimento 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

Valutazione dei risultati ottenuti

Soddisfacimento da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi

Si ritiene che complessivamente che il risultato possa intendersi adeguatamente perseguito e raggiunto.

Tutte le aree garantiscono un accesso alle informazioni ed ai servizi adeguato alle necessità dell'utenza.

Gli orari di apertura al pubblico risultano corrispondenti alle esigenze dell'utenza.

Il Comune offre per il settore tributi, un servizio di assistenza che non trova, in molte realtà locali, analoga corrispondenza. I servizi di asilo nido, della biblioteca, le attività sociali svolte dal comune a integrazione di quelle di competenza del Consorzio Ovest Ticino, evidenziano la particolare attenzione che questo ente rivolge ai servizi del welfare. Gli uffici tecnici assolvono positivamente ai loro compiti istituzionali. Le aspettative dei creditori dell'ente, anche grazie ad una complessiva condizione economica e finanziaria favorevole, sono soddisfatte in tempi brevi.

L'utilizzo dei modelli di rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti, per la verità poco utilizzati, ha fornito elementi di valutazione complessivamente positivi.

Crescita del livello di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attività di comunicazione sviluppata con il sito istituzionale.

La scelta adottata nel corso degli anni precedenti, mirata a dotare il comune di una gestione del sito totalmente interna all'ente, ha favorito una crescita qualitativa e quantitativa della attività di comunicazione istituzionale, accompagnata anche da una riduzione complessiva dei costi gestionali del servizio. L'attività di comunicazione non risulta tuttavia circoscritta esclusivamente all'utilizzo del sito istituzionale, ma è integrata anche da altre forme di informazione che favoriscono il perseguimento di risultati complessivamente positivi. Degna di nota l'introduzione della registrazione delle riunioni dei consigli comunali, i cui lavori possono essere seguiti integralmente tramite il sito web del comune.

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

Meno positive risultano le considerazioni in merito ai risultati ottenuti su questo punto. Non risulta adeguatamente raggiunto l'obiettivo della crescita dello spirito di gruppo. Se da un lato, in termini complessivi, l'attività del personale è caratterizzata da qualità, responsabilità e professionalità, il senso di appartenenza ad una unica realtà lavorativa lascia il passo ad una visione circoscritta alla propria area di lavoro. L'applicazione pura del concetto "tocca a te", "tocca a me", se non accompagnata da una apertura al confronto ed alla collaborazione di fondo, porta alla creazione di ambienti di lavoro dove prevalgono aspetti negativi che impediscono la crescita del benessere lavorativo e fanno insorgere problematiche relazionali di cui non se ne sente il bisogno. Questo difetto di interrelazioni tra uffici trova conseguenza anche in una inadeguata presenza di spirito di partecipazione e di collaborazione tra i responsabili di area. Le numerose riunioni settimanali che si svolgono con tutti i responsabili, se hanno dimostrato la loro efficacia per la condivisione della conoscenza degli argomenti e per la programmazione delle attività, non ha tuttavia prodotto la crescita dello spirito di gruppo, lasciando spazi di incomunicabilità tra uffici, con conseguente insorgenza di intralci per la attività ordinaria.

Miglioramento organizzativo con la crescita della attività di collaborazione e di confronto e di interscambio di informazioni con gli organi di governo.

La relazione dell'esercizio precedente rilevava che il confronto tra organi di governo e uffici, mirato a condividere le strategie complessive dell'azione amministrativa dell'ente, pur presentando aspetti positivi, presentava significativi margini di miglioramento. Non si sono riscontrati particolari scostamenti rispetto al 2015. Il rapporto tra uffici e amministratori presenta situazioni altalenanti e disomogenee. Si riscontrano momenti di colloquio e di confronto costruttivi ed altri di minore qualità. Le scelte dell'amministrazione a favore del personale, nei limitati spazi consentiti dalla normativa, non sono stati apprezzati nel loro pieno significato. La ricerca del colloquio con gli amministratori a volte è più finalizzato a ricercare solidarietà circoscritta a singoli situazioni, affrontabili in modo più aperto. Non sempre gli amministratori sono assecondati nelle loro richieste e nei loro programmi. Non sempre gli argomenti vengono trattati presentando le situazioni nella loro totalità, dando spazio ad aspetti di criticità, a danno della propositività.

E) Risultati individuali.

Nel rispetto del piano e del sistema di valutazione della performance è previsto che si proceda alla valutazione del personale relativa all'anno 2016, con riguardo al personale dipendente, sia titolare che non titolare di posizioni organizzative ecostituente la dotazione organica dell'ente.

A tal fine, il fondo per il trattamento accessorio del personale relativo all'esercizio 2016 risulta essere stato così definito ai sensi del contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 2 novembre 2016

UTILIZZO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE	Risorse previste	Utilizzi previsti
RISORSE STABILI		
incrementi retributivi progressione economica orizzontale		80.000,00
indennità di rischio		1.650,00
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.		7.400,00
Indennità personale asilo nido art. 31ccnl 14.9.2000		7.500,00
Incremento art. 6 ccnl 5.10.2001		2.580,00
Indennità di comparto		23.000,00
Produttività generale		10.080,00
RISORSE STABILI		132.710,00
RISORSE VARIABILI		
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		22.845,00
Economie/performance collettiva		6.258,49
Incentivi progettazione		3.500,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		51.370,49
TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2016		184.080,49

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 anni 2015-2017

è stata pubblicata la relazione sulla attività anticorruzione

è stato aggiornato per l' anno 2016 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 2016, 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.



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, o organismo equivalente, 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 Brega

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Gianfranco Brega", written over a horizontal line.