



COMUNE DI CAMERI

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

Tel. 0321 511611 - FAX 0321 511650

Part. IVA e Codice Fisc. 00141730036

Cameri, 8 marzo 2018

N. 6380 prot.
del 09/03/2018

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 2017.

L'art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs 27.10.1999 n. 150, nel testo modificato dal D. Lgs 25.5.2017 n. 74 pur non applicabile direttamente agli enti locali, prevede che annualmente, entro il 30 giugno, venga redatto un documento, denominato “Relazione sulla performance” approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validato dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. Per gli enti locali, l'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs n. 150/2009 aggiunto dal D. Lgs n. 74/2017, prevede che la Relazione sulla performance può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo, disposizione quest'ultima in parte disallineata con quanto previsto dall'art. 14 comma 6 del D. Lgs n. 150/2009, derivandone un prolungamento dei tempi per il pagamento dei premi a favore del personale nel caso in cui la validazione della relazione sulla performance avvenga entro il termine previsto per l'approvazione del rendiconto.

E' opportuno precisare che l'art. 16 comma 2 del D.Lgs n. 150/2009, modificato dal D. Lgs n. 74/2017 prevede che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, escludendo pertanto il riferimento diretto all'art. 10 e precisando ulteriormente che per l'attuazione delle restanti disposizioni del decreto, si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del D.Lgs n. 281/1997 in sede di Conferenza unificata. Tale accordo al momento non risulta sia ancora stato definito

La relazione sulla performance costituisce atto consequenziale al piano triennale della performance, vigente presso questo comune. Con il piano della performance degli ultimi anni e la individuazione di un nuovo organismo di valutazione rispetto al nucleo di valutazione preesistente, la relazione sulla performance, ai fini della valutazione del personale, si presenta molto diversa, redatta in chiave discorsiva e caratterizzata da considerazioni chiare ed espressive, anziché composta prettamente da dati numerici, schemi e diagrammi dai quali non emergono elementi che rappresentino con immediatezza la interrelazione tra i risultati attesi e quelli effettivamente acquisiti. Contrariamente al precedente sistema di valutazione che risultava privo di contenuti emotivi e penalizzava sotto l'aspetto economico, i criteri di valutazione attuali mirano principalmente ad evidenziare, in modo discorsivo e facilmente comprensibile, il quadro generale dei risultati della performance ed il suo disallineamento rispetto agli obbiettivi da raggiungere, senza voler

penalizzare particolarmente sotto l'aspetto economico, stante anche l'attuale livello delle indennità per la titolarità delle posizioni organizzative, che si attesta su valori medi.

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 dei destinatari dei servizi. Relativamente agli indicatori ed a conferma delle considerazioni espresse in precedenza, 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.

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

I risultati attesi si possono considerare raggiunti relativamente ai punti 1 e 3 mentre quelli riferiti ai punti 2 e 4 non hanno raggiunto il livello auspicato

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. Nel corso del 2017 è stato dato un forte impulso alle attività di recupero dei tributi arretrati che ha dato lusinghieri risultati. Il solo progetto obbiettivo mirato all'utilizzo dell'istituto del ravvedimento ha prodotto recuperi di tributi per un valore di quasi 70.000,00 euro. 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. La gestione contabile avviene in modo da assecondare le aspettative dei creditori dell'ente, anche grazie ad una complessiva condizione economica e finanziaria favorevole, che permette pagamenti in tempi brevi stante l'elevata disponibilità di cassa.

I modelli di rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti, per la verità poco utilizzati, hanno fornito elementi di valutazione 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 ed a conferma purtroppo di quanto espresso nella relazione dell'anno precedente, risultano le considerazioni in merito ai risultati ottenuti su questo punto. Non risulta adeguatamente raggiunto l'obbiettivo 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. Il principio della ripartizione delle competenze per aree e servizi, 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 riunioni settimanali svolte 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 l'attività ordinaria. Ostacolo ad una organizzazione del lavoro più armoniosa rispetto a quella attuale sembra essere una ripartizione di competenze a livello di aree, uffici e servizi, eccessivamente rigida e non allineata con le esigenze attuali di una gestione complessiva che dovrebbe essere incline più alla condivisione delle competenze che alla loro eccessiva ripartizione. L'attività lavorativa caratterizzata dalla introduzione di nuove tecnologie informatiche, le modalità di trattamento dei dati, i numerosi adempimenti che accrescono gli adempimenti amministrativi, necessiterebbero di una revisione generale dell'organizzazione interna del comune, riducendo le differenziazioni tra aree e favorendo la creazione di gruppi di lavoro più ampi, con competenze più aggregate ed articolate al loro interno, prestando attenzione, in questo contesto, a investire sulla acquisizione di competenze interne che sappiano affrontare le sfide che ci vengono proposte dalle nuove tecnologie e che la pubblica amministrazione, composta prevalentemente da personale anagraficamente inadeguato, non riesce a sostenere adeguatamente.

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

Le relazioni degli esercizi precedenti rilevavano che il confronto tra organi di governo e uffici, mirato a condividere le strategie complessive dell'azione amministrativa dell'ente, pur presentando aspetti positivi, ammetteva significativi margini di miglioramento. Non si sono riscontrati particolari scostamenti rispetto agli anni precedenti. 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 state apprezzate nel loro pieno significato. La ricerca del colloquio con gli amministratori a volte è più finalizzato a ricercare solidarietà circoscritta a singoli situazioni ed al proprio ruolo, affrontabili, al contrario, 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 2017, con riguardo al personale dipendente, sia titolare che non titolare di posizioni organizzative e costituente la dotazione organica dell'ente.

A seguito della valutazione e, in base alle sue risultanze, sarà possibile procedere alla erogazione della indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e del fondo per il trattamento economico accessorio comprensivo dei fondi riservati alla realizzazione dei progetti obbiettivo assegnati per aree, al personale non titolare di posizione organizzativa.

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

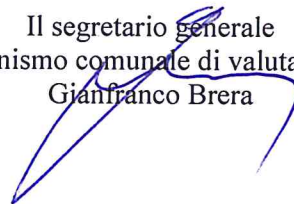
è stata pubblicata la relazione sulla attività anticorruzione

è stato aggiornato per l' anno 2017 il piano triennale anticorruzione ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità;

I titolari di posizione organizzativa hanno presentato la relazione generale riassuntiva delle attività svolte nell'anno 2017, comprensiva degli indicatori quantitativi di valutazione di cui al punto 2- performance organizzativa e, a seguito della valutazione dall'organo comunale di valutazione, sulla scorta della presente relazione, si renderà 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 relazione sulla performance sopra riportata

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.

Cameri, 23 marzo 2018

L'organismo comunale di valutazione
Gianfranco Brera

