



## 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. 6167 prot.

Cameri, 04 marzo 2019

**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 2019.**

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.

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 e questo adempimento si inserisce pertanto in un contesto confuso sotto l'aspetto normativo, che da diversi anni caratterizza l'attività complessiva degli enti locali.

La relazione sulla performance costituisce atto consequenziale al piano triennale della performance, vigente presso questo comune e in buona parte costituisce replica delle relazioni degli anni precedenti.

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, fin dal 2015, 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, a conferma degli anni precedenti, si possono considerare raggiunti relativamente ai punti 1 e 3 mentre quelli riferiti ai punti 2 e 4, non hanno raggiunto i livelli auspicati

#### Valutazione dei risultati ottenuti

##### Soddisfacimento da parte dei cittadini utilizzatori dei servizi

Si ritiene che complessivamente 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 settore tributi negli ultimi anni ha prodotto una notevole crescita qualitativa, confermata dai dati importanti di recupero crediti emergenti dalla relazione del responsabile. I servizi demografici hanno trovato una loro riorganizzazione che le rende più corrispondenti alla necessità, pur presentando ancora carenze di organico.

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. Nel settore della cultura l'attività del Comune risulta molto fertile. Gli uffici tecnici assolvono positivamente ai loro compiti istituzionali. Alcune aperture alle possibilità di spesa operate dal

legislatore hanno permesso di ritornare ad investire; nel settore dell'urbanistica e dell'edilizia privati si sono attivate interessanti iniziative, purtroppo rese difficoltose da procedure complesse. 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 servizi di polizia locale garantiscono un buon livello di efficacia e di efficienza.

I modelli di rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti, poco o nulla utilizzati non hanno fornito elementi aggiuntivi di valutazione

Complessivamente tutta l'attività svolta dal comune in rapporto alle proprie competenze istituzionali ed emergenti dalle relazioni dei singoli responsabili porta a fornire una valutazione positiva per il livello dei servizi forniti alla cittadinanza.

#### **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. Si conferma valida la scelta 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 di quanto espresso nella relazione degli anni precedenti, 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. 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 che incidono sull'attività dell'ente. 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. Non è stata riscontrata alcuna crescita dello spirito di gruppo, lasciando spazi di incomunicabilità tra uffici, con conseguente insorgenza di intralci per l'attività ordinaria. Si conferma ostacolo ad una organizzazione del lavoro più armoniosa rispetto a quella attuale, 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 dalla digitalizzazione e che la

pubblica amministrazione, composta prevalentemente da personale anagraficamente inadeguato, non riesce a sostenere nel giusto modo. Segnali positivi possono venire dall'avvio di un principio di revisione generazionale del personale, dopo che si sono verificate nuove assunzioni di persone di giovane età, sulle quali e con le quali può essere impostato un percorso nuovo di organizzazione del lavoro, in previsione delle innovazioni derivanti dai processi che le tecnologie della informatizzazione impongono. Nuovi inserimenti lavorativi a decorre dall'esercizio 2020 potranno favorire miglioramenti organizzativi della organizzazione complessiva dell'ente. Sostanzialmente, nella consapevolezza di poter disporre di un valido gruppo di lavoro, si reputa necessario dotarsi anche di un migliore gioco di squadra, dove i personalismi cedono alla condivisione ed alla collaborazione. Per ulteriori considerazioni sull'argomento si rinvia a contenuti della relazione di accompagnamento al piano dei fabbisogni del personale 2019-2021

**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, nemmeno nel corso del 2019, 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. Il 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. In ordine ai risultati attesi relativi ai due punti precedentemente trattati si sottolinea la opportunità che essi possano essere oggetto di una loro revisione da parte della amministrazione, attraverso modifiche e integrazioni all'attuale piano delle performance, che riguarda il periodo 2018-2020

**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 2019, 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, è poi possibile procedere alla erogazione della indennità di risultato per i titolari di posizione organizzativa e del fondo per il trattamento economico accessorio al personale non titolare di posizione organizzativa. Per le valutazioni del personale titolare di p.o., si ritiene acquisita la valutazione favorevole dei responsabili in caso di punteggio complessivo ottenuto pari o superiore a 90/100. L'importo massimo della retribuzione di risultato, confermato nel 25% della indennità di posizione, è ridotta percentualmente di 1/90 per ogni punto in meno ottenuto rispetto al valore di 90. Per le valutazioni complessive del personale titolare di p.o. vengono prese in considerazione particolarmente le condizioni di disagio in cui operano, dovute anche alle carenze di organico; alla entità del lavoro svolto oltre il normare orario; alle relazioni redatte dai singoli responsabili in merito alle attività svolte all'interno dell'area di riferimento ed ai livelli di realizzazione degli obiettivi.

Risulta infine quanto segue.

In materia di anticorruzione è stato adottato nel 2019 il piano triennale anticorruzione 2019-2021 ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità valido per gli anni 2018-2020; i titolari di posizione organizzativa hanno presentato la relazione generale riassuntiva delle attività svolte nell'anno 2019; i titolari di posizione organizzativa hanno, come detto, provveduto ad effettuare le valutazioni del personale dell'area di appartenenza. E' pertanto possibile procedere alla valutazione dei titolari delle p.o. ed alla erogazione delle retribuzione di risultato e 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 2018- 2020 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 aprile 2020

L'organismo comunale di valutazione  
Gianfranco Brera