



**COMUNE DI GRAVELLONA TOCE**

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

## **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;



*[Handwritten signatures and initials]*



# COMUNE DI GRAVELLO TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 1, 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;

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.

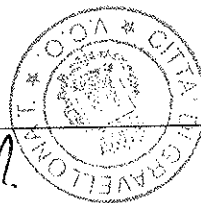
## 2. PREMESSE DI CARATTERE GENERALE

Sulla base dei criteri generali approvato dal Consiglio Comunale con proprio atto n. 61/2010, la Giunta Comunale, prima con proprio atto n. 44 in data 23/03/2011 e successivamente con proprio atto n. 90 del 25.5.2016, 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 07/03/2013, ha approvato il nuovo Regolamento sui Controlli Interni ex art. 3 del D.L.O. 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. 14 in data 25/01/2017, ha approvato il documento unico contenente il piano triennale 2017-2018-2019 per la prevenzione della corruzione e il programma triennale 2017-2018-2019 per la trasparenza e l'integrità;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 170 del 11/11/2016, ha approvato il piano di azioni positive ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.lgs. n. 198/2006, per il triennio 2017-2018-2019;





# COMUNE DI GRAVELLO TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 169 del 11/11/2016, 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. 171 del 11/11/2016, 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 ripartiti in tre dipartimenti a sua volta suddivisi in sei settori come di seguito indicati:.

## DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO

**Settore n. 1 – Affari Generali Personale** - a cui fa capo al Dr. Stefano Oglina, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreto Sindacale n. 17/2014 e al quale sono assegnati n. 5 dipendenti compreso il Responsabile; Si precisa che con decreto sindacale n. 2 del 5 ottobre 2016, con decorrenza al 5 ottobre sono state assegnate al predetto settore anche i servizi demografici (stato civile – anagrafe – statistica – elettorale – leva – giudici popolari – sportello al cittadino) e pertanto il numero complessivo dei dipendenti assegnati passa da tale data a 8;

**Settore n. 2 – Polizia Locale** - a cui fa capo al Com. Trapani Teresa, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreto Sindacale n. 14/2014 al quale sono assegnati n. 8 dipendenti compreso il Responsabile;

**Settore n. 3 – Servizi Sociali Demografici e Scolastici** - a cui fa capo la Dr.ssa Sabrina Aresu, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreto Sindacale n. 21/2014 e al quale sono assegnati n. 11 dipendenti compreso il Responsabile; Si precisa che con decreto sindacale n. 1 del 5 ottobre 2016, con decorrenza al 5 ottobre sono state tolte al predetto settore anche i servizi demografici (stato civile – anagrafe – statistica – elettorale – leva – giudici popolari – sportello al cittadino) e pertanto il numero complessivo dei dipendenti assegnati passa da tale data a 8;

## DIPARTIMENTO FINANZIARIO

**Settore n. 1 – Ragioneria** - a cui fa capo la Dr.ssa Elena Lagostina, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreto Sindacale n. 18/2014 e al quale sono assegnati n. 3 dipendenti compreso il Responsabile;

**Settore n. 2 – Tributi** - a cui fa capo al Dr. Mario Zoia, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreto Sindacale n. 19/2014 e al quale sono assegnati n. 2 dipendenti compreso il Responsabile;

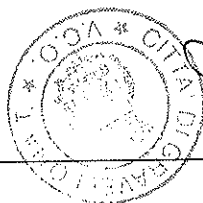
## DIPARTIMENTO TECNICO

**Settore n. 1 – Manutenzione – Patrimonio – Tutela del Territorio – Opere Pubbliche – Sicurezza e Protezione Civile – Urbanistica – Edilizia Privata - Ambiente** - a cui fa capo l' Arch. Domingo Tommasato, Istruttore Direttivo, come un Responsabile di Servizio nominato con Decreto Sindacale n. 20/2014 e al quale sono assegnati n.7 dipendenti compreso il Responsabile;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 10 in data 30.01.2017 ha approvato il documento unico di programmazione DUP 2017-2018-2019 e con proprio atto n. 11 in data 30/01/2017 ha approvato il Bilancio di Previsione triennale 2017/2018/2018 e i relativi allegati;

## PIANO DELLE PERFORMANCE

Anno 2017





# COMUNE DI GRAVELLO TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

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. 35 in data 08/03/2017, il PIANO DELLE PERFORMANCE avente validità per l'anno 2017. Detto piano risulta coerente con i contenuti e il ciclo della Programmazione Finanziaria e di Bilancio dell'Ente approvato dal Consiglio Comunale, con proprio atto n. 11 in data 30/01/2017, ed individua gli obiettivi operativi assegnati ai Responsabili di Servizio e i relativi indicatori.

In particolare, detto piano delle Performance è suddiviso in sei programmi:

- il primo programma denominato: "Attività Amministrativa" che fa capo all'Istruttore Direttivo Dr. Stefano Oglina, a sua volta suddiviso in n. 4 progetti; si precisa che dal 5 ottobre 2016 i progetti sono diventati 4 con il trasferimento a detto settore dei servizi demografici;
- il secondo programma denominato: "Attività Economica" che fa capo all'Istruttore Direttivo Dr.ssa Elena Lagostina, a sua volta suddiviso in n. 2 progetti;
- il terzo programma denominato: "Attività Tributaria ed Entrate Patrimoniali" che fa capo all'Istruttore Direttivo, Dr. Mario Zoia, a sua volta suddiviso in n. 1 progetto;
- il quarto programma denominato: "Attività Edilizia Privata ed Urbanistica - Lavori Pubblici - Manutenzioni - Patrimonio - Ambiente" che fa capo all'Istruttore Direttivo, Arch. Domingo Tommasato, a sua volta suddiviso in n. 3 progetti;
- il quinto programma denominato: "Attività Servizi alla Persona" che fa capo all'Istruttore Direttivo, Dr.ssa Sabrina Aresu, a sua volta suddiviso in n. 2 progetti; si precisa che dal 5 ottobre 2016 i progetti sono diventati 2 con la sottrazione a detto settore dei servizi demografici
- il sesto programma denominato: "Attività Polizia Locale" che fa capo all'Istruttore Direttivo, Com. Teresa Trapani, a sua volta suddiviso in n. 3 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 umane assegnate per raggiungere i progetti in questione.

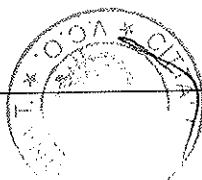
Sono inoltre stati fissati gli obiettivi di carattere generale assegnati ai sei Responsabili dei Programmi.

E' stata inoltre predisposta apposita scheda di valutazione delle Performance organizzativa ed individuale.

Il Nucleo di Valutazione, nominato dalla Giunta Comunale, con proprio atto n. 201 del 16/12/2015, confermato con proprio atto n. 201 del 30.12.2016, ha effettuato per l'anno 2017 le valutazioni dei sei Responsabili dei Servizi, come meglio risulta dalla sotto riportata documentazione, che si allega alla presente Relazione sulle Performance per costituire parte integrante e sostanziale:

- Quadro riassuntivo dei programmi e progetti
- Singoli progetti
- Obiettivi generali
- Schede di valutazione dei Responsabili di Servizio

Le valutazioni sui sei Responsabili fatte dal Nucleo di Valutazione sono complessivamente positive, avendo gli stessi operato con impegno e senso di responsabilità, conseguendo gli obiettivi fissati con il Piano delle Performance nei Programmi, nei Progetti e nelle Direttive e negli atti di indirizzo dati





# COMUNE DI GRAVELLO TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

dall'Amministrazione dell'Ente durante tutto il corso dell'anno 2017.

In particolare, il Nucleo ha effettuato le valutazioni dei singoli Responsabili sulla base dei risultati dagli stessi conseguenti in relazione agli obiettivi che l'Amministrazione gli ha affidato, senza la rigida applicazione del sistema di ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito prevista dall'art. 19 del D.lgs. 150/2009, recepito nel regolamento comunale approvato dalla GC n. 44 del 23.3.2011, sostituito dal regolamento approvato dalla G.C. con atto n. 90 del 25.5.2016[oggi temporaneamente sospeso per effetto dell'art. 6 comma 1 della D.Lgs. n. 141/2011 (entrato in vigore dal 29.4.2012)], tenendo anche conto delle oggettive difficoltà operative che detti Funzionari hanno incontrato durante l'attività gestionale. Difficoltà legate anche alla complessa, incerta e fluttuante normativa nei vari Settori, alle limitate Risorse Finanziarie Umane e Strumentali messe a disposizione ed ai numerosi limiti e vincoli imposti dalle Leggi.

Il Nucleo di Valutazione rinnova l'invito all'Amministrazione Comunale a dare attuazione alla pesatura delle P.O. dando applicazione a quanto già previsto nel nuovo regolamento approvato dalla Giunta Comunale con proprio atto n. 1 del 7.1.2015.

Il Nucleo di Valutazione, inoltre, prende atto che la Giunta Comunale, con proprio atto n. 90 del 25.5.2016, ha aggiornato il regolamento sulle performance, ammorbidendo il rigido sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'art. 19 del D.lgs. 150/2009, pur nel rispetto dei principi fissati dall'art. 31 comma 2 del D.lgs. 150/2009;

## CONSIDERAZIONI DI CARATTERE GENERALE

Si rileva che l'intera struttura Amministrativa e Tecnica dell'Ente ha operato nel suo complesso con impegno, conseguendo sostanzialmente degli obiettivi programmati come si può desumere dalle schede dei singoli settori allegate al presente Relazione, che evidenziano sia pure in modo sintetico i sopra citati risultati.

Degno di nota è che tutta la struttura ha concorso a realizzare gli obiettivi programmatici per il rispetto del Patto di Stabilità e per il contenimento delle spese del personale e che ciascun settore ha inoltre contribuito ad una crescita dell'informatizzazione dell'Ente ed anche al migliore utilizzo del sito web del Comune.

Si confermano i numerosi fattori negativi interni ed esterni all'Ente già segnalati lo scorso anno e di seguito riportati sia pure in via semplificativa ma non esaustiva:

- 1) - difficoltà ad utilizzare risorse finanziarie per investimenti: (limiti all'utilizzo dell'avanzo di Amministrazione, che di fatto viene vincolato per coprire i residui attivi potenzialmente inesigibili e limiti all'indebitamento stanti i limiti derivanti dal nuovo pareggio di bilancio);
- 2) - problemi organizzativi e strutturali: (carenza di organico in alcuni settori, rigidità delle strutture nell'utilizzo del personale, difficoltà di attuazione delle innovazioni informatiche, parcellizzazione di funzioni all'interno dell'intera struttura, affidamenti di compiti di carattere Economico Gestionale a Settori Tecnici ecc)
- 3) - continue modifiche Legislative in tutti i settori e nuove norme: (modifiche al Codice dei Contratti, Codice dell'Ambiente, norme restrittive in materia di assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato, in materia di Sicurezza sul Lavoro, in materia di Anticorruzione, di Trasparenza, di Controlli Interni, contabilità armonizzata ecc) che rendono oggettivamente difficoltosa l'attività stessa rallentandola;
- 4) - nuovi adempimenti richiesti agli uffici: in materia di Lavori Pubblici di Forniture e Servizi, di pagamenti, di denunce, in materia previdenziale (DURC), in materia di personale ecc che assorbono parecchio tempo e complicano l'attività gestionale dell'ente rallentandola a scapito degli obiettivi prefissati dall'amministrazione;





# COMUNE DI GRAVELLO TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

5) - normative finanziarie restrittive: derivanti dalla contabilità finanziaria armonizzata, dall'introduzione della contabilità economico patrimoniale, del bilancio consolidato ecc con pesanti vincoli sulla gestione dell'Ente anche per consentire il rispetto del saldo non negativo di competenza tra entrate finali e spese finali (pareggio di bilancio) che ha sostituito il vecchio patto di stabilità.

6) - normativa restrittiva anche per quanto concerne la gestione delle Risorse Umane. pesanti limiti in materia di assunzione del personale a tempo determinato e indeterminato, al contenimento della spesa di personale e di fatto blocco dei fondi per la contrattazione decentrata.

\*\*\*\*\*

In conclusione, si esprime una valutazione complessiva positiva sulla struttura organizzativa dell'Ente, anche in presenza delle difficoltà sopra evidenziate, che ha comunque realizzato gli obiettivi prefissati ed ha mostrato aspetti migliorativi e di crescita professionale. Sarebbero comunque auspicabili ulteriori interventi migliorativi sia di carattere organizzativo che strutturale. Occorre comunque costanza e impegno da parte di tutti.

Dalla Sede Comunale li 13 giugno 2018

IL SEGRETARIO  
Dr. Di Pietro Nicola



IL SINDACO  
Dr. Morandi Giovanni

L'ASSESSORE AL PERSONALE  
Dr. Roberto Birocco

## VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE

La presente Relazione sulle Performance 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 13 giugno 2018

IL PRESIDENTE  
Dr. Di Pietro Nicola



I COMPONENTI DEL NUCLEO

Dr. Avignano Sandro  
Dr.ssa Valente Simona

## APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE

La presente Relazione sulle Performance è approvata dalla Giunta Comunale e subito dopo è pubblicata sul sito web dell'Amministrazione nella sezione: "Amministrazione Trasparente" così come dispone la Legge.