



COMUNE DI GRAVELLONA TOCE
PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
EX ARTICOLO DELL'ART. 10 DEL D.LGS N. 150/2009
Anno 2014

1. PREMESSE DI CARATTERE GENERALE

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 44 in data 23/03/2011, sulla base dei criteri generali approvati dal Consiglio Comunale con proprio atto n. 61/2010, 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. 5 in data 15/01/2014, ha approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014-2016 e con proprio atto n. 7 in data 22/01/2013, ha approvato il Piano Triennale provvisorio di Prevenzione della Corruzione per il triennio 2013-2015;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 106 del 16/07/2014, 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. 107 del 16/07/2014, 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 dispone di n. 38 dipendenti in servizio ripartiti in tre dipartimenti come di seguito indicati:

DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO

Settore n. 1 – Affari Generali Personale - a cui fa capo al Dr. Stefano Ogliana, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreti Sindacali n. 9/2013 e successivamente n. 5/2014 e al quale sono assegnati n. 5 dipendenti compreso il Responsabile;

Settore n. 2 – Polizia Locale - a cui fa capo al Com. Tiranani Teresa, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreti Sindacali n. 10/2013 e successivamente 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 Decreti Sindacali n. 13/2013 e successivamente n. 9/2014 e al quale sono assegnati n. 13 dipendenti compreso il Responsabile;

DIPARTIMENTO FINANZIARIO

Settore n. 1 – Ragioneria - a cui fa capo la Dr.ssa Elena Lagostina, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreti Sindacali n. 10/2013 successivamente n. 6/2014 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 Decreti Sindacali n. 11/2013 successivamente n. 7/2014 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 Decreti Sindacali n. 12/2013 successivamente n. 8/2014 e al quale sono assegnati n. 7 dipendenti compreso il Responsabile;



Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 39 in data 30/09/2014 ha approvato il Bilancio di Previsione 2014, il Bilancio Pluriennale 2014/2015/2016 e la Relazione Previsionale e Programmatica, il Programma Triennale dei lavori e l'elenco annuale, il Programma degli Incarichi, i Piano di Valorizzazioni ed Alienazioni;

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art 3 comma 2 del D.Lgs n.150/2009, dispone che ogni Amministrazione Pubblica compresa 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:

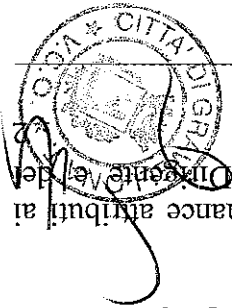
- entro il mese di gennaio il documento Programmatico Triennale denominato Piano della Performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della Programmazione Finanziaria e di Bilancio;

- 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 comma 4 lettera e) del D.Lgs, dispone che l'Organo indipendente di valutazione delle Performance propone all'Organo di indirizzo Politico la valutazione annuale dei Dirigenti di vertice e l'attribuzione dei premi previsti dal titolo III della stessa Legge (bonus annuale delle eccellenze – premio annuale per l'innovazione – progressioni economiche – progressioni di carriera – attribuzioni di incarichi e responsabilità – premio di efficienza);

L'art 19 del D.Lgs, dispone che l'OIV sulla base dei livelli di Performance attribuiti ai valutati compila la graduatoria delle valutazioni individuali del personale





COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

personale non Dirigente, secondo tre livelli di Performance. Detta disposizione trova applicazione per questo Ente avendo lo stesso n. 38 dipendenti in servizio e n. 6 Responsabili di Servizio; In merito a quanto sopra si fa tuttavia presente che in data 11 maggio 2012 è stato sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cgil e Fli Cgil e il Governo, le Regioni, le Provincie e i Comuni apposito Protocollo d'Intesa con il quale tra l'altro si dispone la sospensione dell'applicazione delle fasce di merito sopra richiamate.

PIANO DELLE PERFORMANCE Anno 2014

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. 160/2014, il PIANO DELLE PERFORMANCE avente validità per l'anno 2014. 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. 39 in data 30/09/2014, 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 Ogina, a sua volta suddiviso in n. 4 progetti;
- il secondo programma denominato: "Attività Economica" che fa capo all'Istruttore Direttivo Dr.ssa Elena Lagostina, a sua volta suddiviso in n. 4 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. 2 progetti;
- 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. 7 progetti;
- il quinto programma denominato: "Attività Servizi alla Persona" che fa capo all'Istruttore Direttivo, Dr.ssa Sabina Aresu, a sua volta suddiviso in n. 5 progetti;
- il sesto programma denominato: "Attività Polizia Locale" che fa capo all'Istruttore Direttivo, Com. Teresa Irapani, 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, tenendo presente che per questo Ente, avente più di 15 dipendenti, trovano applicazione i tre differenti livelli di Performance previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2009, secondo i quali:
I fascia - Il 25% dei Responsabili e del personale è collocato nella fascia di merito alta, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% del trattamento accessorio collegato alla Performance individuale;
II fascia - Il 50% dei Responsabili e del personale è collocato nella fascia di merito intermedia, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% del trattamento accessorio collegato alla Performance individuale;
III fascia - Il 25% dei Responsabili e del personale è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale corrisponde l'attribuzione del 50% del trattamento accessorio collegato alla Performance individuale.





III fascia - Il 25% dei Responsabili e del personale è collocato nella fascia di merito bassa, alla quale non corrisponde l'attribuzione di alcun trattamento accessorio collegato alla Performance individuale;

L'art. 15 del vigente Regolamento Comunale sulle Performance, stabilisce che per il riconoscimento dell'incentivazione per la Performance organizzativa si deve tenere conto del seguente criterio di valutazione e di assegnazione del punteggio:

INSUFFICIENTE compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 0
 SUFFICIENTE compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 60
 BUONO compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 80
 OTTIMO compete sul budget assegnato la seguente percentuale: 100

Non può essere riconosciuto alcun compenso se il risultato complessivo conseguito sia dal Responsabile del Progetto che dal singolo dipendente che partecipa al progetto è inferiore a 60 che corrisponde a insufficiente.

L'art. 21 del vigente regolamento delle Performance per la valutazione delle Performance individuale stabilisce che la graduazione è disposta mediante distribuzione del personale nei seguenti livelli di prestazione e con i seguenti limiti:

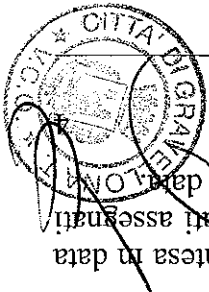
a ottimo non oltre il 5% dei dipendenti in servizi
 b buono non oltre il 20% dei dipendenti in servizi
 c sufficiente non oltre il 50% dei dipendenti in servizi
 d insufficiente nessun contingente predeterminato

In merito a quanto sopra esposto, è opportuno evidenziare che in data 11 maggio 2012 è stato sottoscritto tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cgil e Flic Cgil ed i Rappresentanti del Governo, delle Regioni, delle Province e dei Comuni, apposito Protocollo d'Intesa con il quale tra l'altro si dispone la sospensione della rigida applicazione delle fasce di merito sopra richiamate. In particolare con detto documento le parti hanno concordato sulla necessità di razionalizzare e semplificare i sistemi di misurazione, valutazione e premialità nonché del ciclo delle Performance previsti dal D.Lgs. 150/2009 mediante il superamento del sistema della ripartizione dei dipendenti nelle fasce di merito di cui all'art. 19 del medesimo Decreto, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoriata differenziata in relazione ai risultati conseguiti. Per i Dirigenti/Responsabili di Servizio, in considerazione del ruolo rivestito rispetto alla Performance dell'Amministrazione, si prevedono sistemi di collegamento tra premialità e risultati individuali.

Il Nucleo di Valutazione, nominato dalla Giunta Comunale, con proprio atto n. 193 del 30/12/2014, ha effettuato per l'anno 2014 le valutazioni dei sei Responsabili dei Servizi relativamente all'anno 2014, 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
- Relazione generale di valutazione sui Responsabili di Servizio

Detta valutazione è stata effettuata tenendo conto dell'apposito Protocollo d'Intesa in data 11/05/2012 prima richiamato, e tenuto altresì conto del fatto che gli obiettivi sono stati assegnati dall'Amministrazione soltanto il 29 ottobre 2014, con Delibera Giuntale n. 160, di pari data.





COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

In sintesi risulta che i giudizi dati dal Nucleo di Valutazione sui sei Responsabili sono complessivamente positivi, 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 dall'Amministrazione dell'Ente durante tutto il corso dell'anno 2014.

In particolare, con detti giudizi, il Nucleo ha riportato la valutazione delle Performance di ciascun Responsabile direttamente ai risultati conseguiti dagli stessi, senza, tuttavia, essere vincolato alle rigide percentuali previste dall'art. 19 del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i, come tra l'altro previsto dal sopra richiamato Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 11 maggio 2012 dalle Organizzazioni Sindacali, dai Rappresentanti del Governo, delle Regioni, delle Province e dei Comuni, tenuto anche conto delle oggettive difficoltà operative che detti Funzionari hanno incontrato durante la gestione. 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 dalla Legge.

Il Nucleo di Valutazione prende atto che l'Amministrazione, con Atto Giuntale n. 1 del 07/01/2015, su sollecitazione dello stesso inserita nella Relazione della Performance 2013, con la concertazione delle Organizzazioni Sindacali, ha approvato il nuovo Regolamento Comunale per l'Istituzione ed il conferimento delle Posizioni Organizzative, prende altresì atto che l'art. 13 del predetto Regolamento, contenente le disposizioni transitorie, dispone che la pesatura delle Posizioni Organizzative troverà applicazione a partire dal 1 gennaio 2016.

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 programmati 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

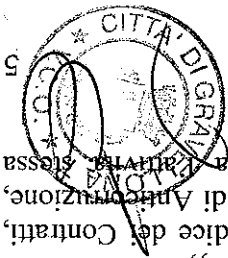
di seguito riportati sia pure in via semplificativa ma non esaustiva:

1) - difficile reperibilità di parte dei fondi necessari (pochi gli Oneri Urbanizzazione dovuti alla mancata approvazione del PRGI da parte della Regione e alla grave situazione di crisi economico finanziaria che ha colpito pesantemente anche il nostro Comune; limitate le risorse derivanti dall'avanzo di Amministrazione, che di fatto viene tutto vincolato per coprire i residui attivi potenzialmente inesigibili ed anche per non penalizzare gli obiettivi del Patto, pochi i contributi in Conto Capitale concessi da Enti sovra Comunali in particolare dalla Regione;

2) - problemi organizzativi e strutturali (carenza di organico in alcuni settori, rigidità delle strutture nell'utilizzo del personale, difficoltà di attuazione delle innovazioni informatiche, parcelizzazione di funzioni all'interno dell'intera struttura, affidamenti di compiti di carattere Economico Gestionale a Settori Tecnici ecc)

3) - ritardi - impedimenti da parte degli Enti sopra Comunali nella definizione delle pratiche da parte del Comune (esempio ritardi nella approvazione del PRGC, mancata formale messa a disposizione delle risorse da parte della Regione Piemonte per il completamento del Palazzetto dello Sport, mancata concessione di finanziamenti per interventi per l'adeguamento e messa a norme degli edifici scolastici ecc);

4) - continue modifiche Legislative in tutti i settori e nuove norme (modifiche al Codice dei Contratti, Codice dell'Ambiente, norme restrittive in materia di Sicurezza sul Lavoro, in materia di Amministrazione, di Trasparenza, di Controlli Interni, ecc) che rendono oggettivamente difficoltosa l'attività stessa rallentandola;



COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA



- 5) - nuovi adempimenti informativi e telematici richiesti agli uffici che vengono di sovente richiesti in materia di Lavori Pubblici di Forniture e Servizi, di pagamenti, di denunce, in materia previdenziale (DURC), in materia di personale ecc che complicano l'attività stessa rallentandola;
- 6) - normative finanziarie restrittive sia per la competenza che per la cassa, con pesanti vincoli sulla gestione dell'Ente per il rispetto del Patto di Stabilità;
- 7) - normativa restrittiva anche per quanto concerne la gestione delle Risorse Umane che ha di fatto paralizzato ogni possibile Politica Gestionale del personale.
- 8) - il consolidarsi del mancato incasso di significative Entrate Tributarie Comunali (TARES, IMU ecc) che condiziona la spesa corrente e quella relativa all'indebitamento dell'Ente.

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 il 27 febbraio 2015

H. SEGRETARIO
Dr. Di Pietro Nicola



IL SINDACO
Dr. Morandi Giovanni

VALIDAZIONE

DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE

La presente Relazione sulle Performance 2014 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 il 27 febbraio 2015

IL PRESIDENTE
Dr. Di Pietro Nicola



I COMPONENTI DEL NUCLEO

Dr. Avignone Sandro
Dr.ssa Valente Simona

APPROVAZIONE E PUBBLICAZIONE

DELLA RELAZIONE SULLE PERFORMANCE

La presente Relazione sulle Performance 2014 è poi approvata dalla Giunta Comunale, con proprio atto n. 54 del 8 aprile 2015 e la stessa è pubblicata sul sito web dell'Amministrazione nella sezione Amministrazione Trasparente così come dispone la Legge