



# COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE EX ARTICOLO DELL'ART. 10 DEL D.LGS N. 150/2009 Anno 2020

### 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; ([58](#))
- e) propone, sulla base del sistema di cui all'[articolo 7](#), 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 il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

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 in data 21 maggio 2018.

Il protocollo d'Intesa sottoscritto in data 11 maggio 2012 tra le Organizzazioni Sindacali Cgil, Fp Cgil e Flc Cgil e il Governo, le Regioni, le Provincie 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



# COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

150/2009, prevedendo di conseguenza meccanismi atti ad assicurare la retribuzione accessoria differenziata in relazione ai risultati conseguiti.

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Funzione Locale, che trova applicazione per il personale di questo ente, è stato sottoscritto in data 21.5.2018, ed ha disciplinato la materia delle performance con diverse disposizioni, si ricordano in particolare:

- l'art. 5 comma 3 lettera b) nel quale ha previsto che il comune si doti di criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance che formano oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali

- l'art. 68 comma 2 lettere a) e b) che destinano le risorse annualmente disponibili della contrattazione decentrata integrativa anche per i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale. Ed al comma 3 del predetto articolo prevedono che alla performance individuale sia destinato almeno il 30% di tali risorse;

- l'art. 69 che prevede delle differenziazioni del premio individuale riconoscendo ai dipendenti con valutazioni più elevate una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio. La misura di detta maggiorazione definita in sede di contrattazione integrativa non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

Tuttavia questa Amministrazione, nel contratto decentrato integrativo relativo all'anno 2018, siglato il 5 dicembre 2018, ha dato una prima disciplina alle performance organizzative ed individuali per il personale dipendente.

Soltanto nel 2019, l'Amministrazione ha predisposto i criteri generali delle performance organizzative ed individuali delle P.O. e del personale dipendente, dando l'informativa alle organizzazioni sindacali per l'apertura del confronto così come previsto dall'art. 5 del CCNL F.L. siglato il 21.5.2018.

## **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.LO. 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. 4 in data 22/01/2020, ha approvato il documento unico contenente il piano triennale 2020-2021-2022 per la prevenzione della corruzione e il programma triennale 2020-2021-2022 per la trasparenza e l'integrità;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 108 del 24/07/2019, ha approvato il piano di azioni positive ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.lgs. n. 198/2006, per il triennio 2020-2021-2022;

La Giunta Comunale, con proprio atto n. 111 del 24/07/2019, 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. 179 del 18/12/2019, ha inoltre approvato l'Organigramma, dotazione organica e piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020/2021/2022.

### **DIPARTIMENTO AMMINISTRATIVO**

**Settore n. 1 – Affari Generali Personale** - a cui fa capo al Dr. Stefano Ogliana, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreto Sindacale n. 1/2019 e al quale sono assegnati n. 8 dipendenti compreso il Responsabile;

**Settore n. 2 – Polizia Locale** - a cui fa capo al Com. Trapani Teresa, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreto Sindacale n. 6/2019 al quale sono assegnati n. 7 dipendenti compreso il Responsabile;

**Settore n. 3 – Servizi Sociali e Scolastici** - a cui fa capo la Dr.ssa Sabrina Aresu, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreto Sindacale n. 5/2019 e al quale sono assegnati n. 7 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 Decreto Sindacale n. 2/2019 e al quale sono assegnati n. 3 dipendenti compreso il Responsabile;



# COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

**Settore n. 2 – Tributi** - a cui fa capo al Dr. Mario Zoia, Istruttore Direttivo, come Responsabile di Servizio nominato con Decreto Sindacale n. 3/2019 e al quale sono assegnati n. 3 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. 4/2019 e al quale sono assegnati n.8 dipendenti compreso il Responsabile;

Il Consiglio Comunale, con proprio atto n. 69 in data 20.12.2019 ha approvato il documento unico di programmazione DUP 2018-2019-2020 ed ha approvato il Bilancio di Previsione triennale 2020/2021/2022 e i relativi allegati;

## PIANO DELLE PERFORMANCE

### Anno 2020

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. 05 in data 22/01/2020, il PIANO DELLE PERFORMANCE avente validità per il triennio 2020- 2021 - 2022. 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. 69 in data 20/12/2019, ed individua gli obiettivi operativi assegnati ai Responsabili di Servizio e i relativi indicatori.

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. 1 progetto;
- il secondo programma denominato:"Attività Economica" che fa capo all'Istruttore Direttivo Dr.ssa Elena Lagostina, a sua volta suddiviso in n. 1 progetto;
- 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. 1 progetto;
- il quinto programma denominato:"Attività Servizi alla Persona" che fa capo all'Istruttore Direttivo, Dr.ssa Sabrina Aresu, a sua volta suddiviso in n. 1 progetto;
- il sesto programma denominato:"Attività Polizia Locale" che fa capo all'Istruttore Direttivo, Com. Teresa Trapani, a sua volta suddiviso in n. 1 progetto;

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.

In particolare sono stati assegnati ai sei Responsabili dei Programmi:- sia degli obiettivi di carattere generale per lo più tendenti a focalizzare attività di natura ordinaria e che risultano sganciati dai programmi generali dell'amministrazione, - sia degli obiettivi specifici in parte legati all'assolvimento di obiettivi strategici fissati dalla stessa legge (in materia di anticorruzione e trasparenza, in materia di performance grado di soddisfazione dell'utenza, in materia di contratti programma lavori, forniture e servizi, programma attività di controllo sull'attività contrattuale per lavori forniture e servizi ex art. 31 comma 12 D.L.gs 50/2016 ecc) ed altri particolari obiettivi richiesti espressamente dall'amministrazione.

A tal proposito si evidenzia che il Presidente del Consiglio dei Ministri non ha adottato, d'intesa con la Conferenza Unificata, il decreto contenente le linee guida degli obiettivi generali su base triennale in coerenza con le priorità delle politiche pubbliche nazionali e del quadro del programma di governo. Pertanto, ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009, nelle more dell'adozione delle predette linee guida di determinazione degli obiettivi generali ogni amministrazione definisce i propri obiettivi secondo il proprio piano delle performance

E' stata inoltre predisposta apposita scheda di valutazione delle Performance organizzativa ed individuale per le P.O.

Il Nucleo di Valutazione, nominato dalla Giunta Comunale, con proprio atto n. 201 del 16/12/2015, confermato con proprio atto n. 107 del 24.07.2019, ha effettuate per l'anno 2020 le valutazioni dei sei Responsabili dei Servizi, come meglio risulta dalla sotto riportata documentazione, che si allega alla presente Relazione sulle Performance per costituirne parte integrante e sostanziale:

- Quadro riassuntivo dei programmi e progetti
- Singoli progetti



# COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

- Obiettivi generali e obiettivi specifici
- 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 dall'Amministrazione dell'Ente durante tutto il corso dell'anno 2020.

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 prende atto che l'Amministrazione Comunale dando adempimento a quanto prescritto dall'art. 5 del CCNL F.L. ha predisposto oltre i criteri per il conferimento e la revoca delle P.O e la pesatura delle indennità di posizione dovute alle stesse, anche i criteri per le performance organizzative ed individuali delle P.O. e per tutto il personale, dando l'informativa alle Organizzazioni Sindacali per l'avvio del confronto.

## **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 allegata alla 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 dei saldi di finanza pubblica 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;

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.



# COMUNE DI GRAVELLONA TOCE

PROVINCIA DEL VERBANO CUSIO OSSOLA

## CONCLUSIONI

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 14 aprile 2021

IL SEGRETARIO  
Dr. Marco Stoppini

IL SINDACO  
Dr. Agr. Giovanni Morandi

### 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 14 aprile 2021

IL PRESIDENTE  
Dr. Marco Stoppini

I COMPONENTI DEL NUCLEO  
Dr. Avignano Sandro

Dott.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.