



COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO

Provincia di Novara

Via Matteotti 15 – 28060 Granozzo con Monticello - Tel. 0321/55113 – Fax 0321/550002

Codice fiscale 80013960036 - Partita Iva 00467930038

segretario@comune.granozzoconmonticello.no.it

Granozzo con Monticello, 17 febbraio 2017

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 2016.

L'art. 10 comma 1 lett. b) del D.Lgs. 27.10.1999 n. 150, pur non applicabile direttamente agli enti locali, prevede che annualmente, entro il 30 giugno, venga redatto un 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. La relazione sulla performance costituisce atto consequenziale al piano triennale della performance, adottato da questo comune con deliberazione della giunta comunale n. 68 del 9.4.2015.

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 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. Si ritiene che questo obiettivo possa essere raggiungibile in un progetto di medio periodo.

I risultati attesi da parte della amministrazione, individuati dal piano della performance sono stati come di seguito individuati

1	soddisfaccimento 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

Valutazione dei risultati ottenuti

Soddisfaccimento 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. L'utilizzo dei modelli di rilevazione del livello di soddisfazione degli utenti, per la verità poco utilizzati, ha fornito elementi di valutazione complessivamente positivi.

Crescita del livello di trasparenza dell'azione amministrativa attraverso l'attività di comunicazione sviluppata con il sito istituzionale. I

Il sito del comune presenta contenuti elevati, rispettosi degli obblighi di legge e ricco di informazioni e di comunicazioni alla cittadinanza.

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

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

L'attività del personale è caratterizzata da qualità, responsabilità e professionalità e costituisce prosecuzione di un percorso lavorativo che si sviluppa nel tempo. Il rinnovo della amministrazione, avvenuta nel corso dell'esercizio, ha evidenziato la necessità di pervenire ad una riorganizzazione dell'attività degli uffici che abbia come obiettivi la migliore condivisione del lavoro e l'avvio di una maggiore interrelazione tra l'attività degli uffici e gli organi di governo, da individuare in una serie di correttivi che favoriscano l'attività della giunta ed uno sviluppo ordinato della gestione ordinaria, con particolare riferimento ad aree non ricomprese nel raggio delle valutazioni.

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 2016, con riguardo al personale dipendente, sia titolare che non titolare di posizioni organizzative e costituente la dotazione organica dell'ente.

A tal fine, il fondo per il trattamento accessorio del personale relativo all'esercizio 2016 risulta essere stato costituito con determina n. 3 in data 4.3.2016 nell'importo di euro 29.406,24, pari all'importo del trattamento economico accessorio relativo all'esercizio 2015, oltre all'importo di €.1.500,00 in applicazione della deliberazione della Giunta comunale n.20 del 22.05.2015 aggiuntivo rispetto al fondo per il trattamento economico accessorio.

Con la stessa determina si stabilisce che il fondo così costituito sarà erogato al personale dipendente al netto delle risorse utilizzate per il pagamento delle voci stipendiali finanziate a valere sul fondo stesso, a seguito della misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale così come previsto dagli indirizzi strategici ed operativi e gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance - Piano della performance, Sistema di misurazione e valutazione della performance costituenti allegato alla relazione previsionale programmatica 2015 – 2017.

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.

E' stato assolto a quanto previsto in materia di trasparenza e pubblicata sul sito la scheda riassuntiva degli adempimenti in materia di trasparenza e la relativa attestazione.



VALIDAZIONE

Il segretario generale
Organismo comunale di valutazione
Gianfranco Brera

Visto il piano triennale della performance;

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 sovraestesa relazione sulla performance;

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.

Granozzo con Monticello, 17 febbraio 2017



L'organismo comunale di valutazione
Gianfranco Brera