



# COMUNE DI GRANOZZO CON MONTICELLO

Provincia di Novara

Via Matteotti 15 – 28060 Granozzo con Monticello - Tel. 0321/551113 – Fax 0321/550002

Granozzo con Monticello, 16 marzo 2018

**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 2017.**

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, disposizione quest'ultima in parte disallineata con quanto previsto dall'art. 14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, derivandone un prolungamento dei tempi per il pagamento dei premi a favore del personale nel caso in cui la validazione della relazione sulla performance avvenga entro il termine previsto per l'approvazione del rendiconto.

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.

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	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

### 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 ampiamente 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. Risulta apprezzato il servizio per la raccolta sfalci e ingombranti effettuato dal Comune a richiesta dei singoli utenti.

La gestione finanziaria, pur in presenza di difficoltà conseguenti alle scarse disponibilità di liquidità, favorisce e garantisce i pagamenti nei confronti dei creditori privati in termini adeguati. Il servizio di polizia municipale ha mostrato segnali di accrescimento qualitativo in funzione del presidio del territorio e della sicurezza. In proposito le iniziative avviate dal comune per ovviare ad azioni di effrazione e di tentativi di furti presso le abitazioni non ha trovato fortunatamente necessità di applicazione. I servizi di asilo nido e scolastici presentano risultati positivi ed il livello di soddisfazione dell'utenza è da considerare elevato.

**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 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, ancora da affinare, che favoriscano l'attività degli organi di governo ed uno sviluppo ordinato della gestione del lavoro, con particolare riferimento ad aree non ricomprese nel raggio delle valutazioni, ove si concentrano le maggiori criticità dell'azione amministrativa. Il modello organizzativo ed operativo, raffrontato con il quadro generale degli enti di piccole dimensioni, induce a formulare valutazioni ampiamente positive.

**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 2017, 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 2017 risulta essere stato costituito con delibera Giunta comunale n. 40 in data 21.8.2017 nell'importo di euro 30.906,24, pari all'importo del trattamento economico accessorio relativo all'esercizio 2016.

Con la stessa delibera 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 predisposta la scheda riassuntiva degli adempimenti in materia di trasparenza e la relativa attestazione, che sarà pubblicata sul sito del Comune successivamente al 31 marzo 2018.



Il segretario generale  
Organismo comunale di valutazione  
Gianfranco Brera

## VALIDAZIONE

Visto il piano triennale della performance;

Visto l'art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., 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 e s.m.i., 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 relativa all'esercizio 2017, in esecuzione dell'art. 14 comma 4 lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. 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, 16 marzo 2018

L'organismo comunale di valutazione  
Gianfranco Brera

