



COMUNE DI CANELLI

(PROVINCIA DI ASTI)

RELAZIONE FINALE SUGLI OBIETTIVI – ANNO 2018

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Detta relazione conclude il percorso di misurazione della performance e ha il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali.

Il Comune di Canelli si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6, lett. b) del D. Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

E' importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'art. 4 del D.Lgs.150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:



Definizione ed assegnazione degli obiettivi;
Collegamento tra obiettivi e risorse;
Monitoraggio in corso di esercizio;
Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
Utilizzo dei sistemi premianti;
Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo-politico amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti ed ai destinatari dei servizi,

Lo strumento è costituito dalla presente relazione.

In occasione dell'approvazione del PEG, la Giunta, nel corso dei vari periodi amministrativi, ha assegnato ai settori in cui l'Ente è articolato, obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici della Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Il Comune di Canelli, in osservanza dei canoni di legge ed a valere per l'annualità 2018, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

Adozione dei decreti sindacali di conferimento degli incarichi apicali in seno ai diversi settori Settore:
nn. 04 05 06 07 08 e 10 del 30/01/2018;

Delibera di Giunta Comunale n. 144 del 26/11/2018 di approvazione delle linee guida per la contrattazione decentrata per il personale per l'anno 2018, poi definita con CCDI sottoscritto il 27/10/2018.

Delibera di Giunta Comunale n. 58 del 10/05/2018 di approvazione del PEG e del Piano Performance 2018/2020;

Determinazioni del responsabile del Settore Personale di costituzione del Fondo Risorse Decentrate anno 2018 n. 705 del 30/11/2018;

Per l'anno 2018 non sono stati approvati specifici progetti di lavoro rivolti alla creazione di nuovi servizi, ovvero al miglioramento sostanziale di servizi esistenti, con conseguente specifico impegno supplementare dei dipendenti. Tuttavia si evidenzia che dai primissimi giorni di gennaio 2018 il Responsabile del settore servizi alla persona, manifestazioni, sport, è stato chiamato a svolgere attività dirigenziale presso il CISA e si è posto quindi in aspettativa non retribuita dal Comune di Canelli. In conseguenza di tale repentina dipartita è stato necessario procedere ad una rapida revisione dell'intero assetto degli uffici comunali. Alcuni settore sono stati drasticamente riorganizzati, con l'obiettivo primario di garantire il mantenimento degli standard ed evitando ogni disagio all'utenza. L'impegno chiesto agli addetti è stato molto elevato e complesso, ed è stato fronteggiato con disponibilità e professionalità.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività realizzate nel corso dell'anno 2018 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere l'azione amministrativa trasparente ed in linea con i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la necessaria validazione del Nucleo di Valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2018, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:



l'assetto organizzativo e il personale;
il processo di pianificazione e gestione;
i risultati raggiunti;
il sistema di valutazione e le premialità assegnate

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

La struttura organizzativa dell'Ente, come approvata dalla Giunta con deliberazione n. 09 del 15/01/2018, ai cui contenuti analitici si rimanda, è articolata in OTTO settori, come dal seguente organigramma:

Settore Segreteria Generale

Settore Finanze e tributi

Settore risorse umane, manifestazioni, SUAP e informatica

Settore Servizi Demografici

Settore Tecnico

Settore Edilizia Privata / Ambiente

Settore Polizia Municipale

Settore Servizi alla Persona

A capo dei diversi settori sono collocate altrettante figure apicali con incarico di Posizione Organizzativa. La dotazione organica dell'Ente non prevede dirigenza. La responsabilità del settore 1° - Segreteria Generale è attribuita al Segretario Generale. Il Settore 5° - tecnico OO PP è assegnato a figura professionale in convenzione con l'Unione Canelli-Moasca, da cui lo stesso dipende.

IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP, dal PEG e dal Piano Performance soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e concorrono a costituire il piano della performance come strumento del ciclo della performance del comune di Canelli.

La metodologia operativa adottata risulta adeguata ai principi indicati dal D. Lgs. 150/2009, in attuazione della legge 15/2009 che ha introdotto rilevanti elementi in ordine ai sistemi premianti e di valutazione, nonché ai criteri di trasparenza ed integrità, ed è in linea con le ulteriori specificazioni introdotte dal decreto legislativo n. 74 del 2017 che interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al citato decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della legge n. 124 del 2015;

Con riferimento alla realtà del Comune di Canelli, il PDP previsto dall'art. 10 del D. Lgs 150/2009 è stato approvato con DGC n. 58/2018. Detto piano ha quale supporto ispirativo i seguenti documenti obbligatori:

- DUP 2018/2020 – approvato con DGC n. 90 del 27/07/2017 e DGC 134 del 20/11/2017. E' il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandola a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP, strettamente collegato al bilancio triennale 2018/2020, ha delineato gli obiettivi generali articolati per programma,
- PEG – parte contabile ed obiettivi: è il documento che ha posto come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP, ed ha definito la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nello stesso DUP;
- Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel piano performance ha seguito il seguente schema:
 - o individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;



- declinazione degli obiettivi strategici in obiettivi operativi/azioni/attività in applicazione di quanto previsto all'art. 5 del D. Lgs 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, in passaggi analitici collegati a specifici indicatori, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Sulla base del sistema di valutazione della performance in uso presso questo ente, ad ogni responsabile di settore sono stati assegnati più obiettivi operativi di gestione. E' stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di settore definire la modalità di partecipazione agli obiettivi di settore al proprio staff in relazione alla professionalità di ciascuno ed al grado di coinvolgimento.

IL SISTEMA DI VALUTAZIONE E LE PREMIALITÀ

L'Ente si avvale di un Nucleo di Valutazione in forma collegiale, presieduto dal Segretario Comunale per quanto attiene la pesatura delle prestazioni delle posizioni organizzative. Questi valutano a loro volta il personale assegnato al settore di competenza.

Alla base del sistema di valutazione è stata confermata la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati dal piano performance e la valutazione del comportamento organizzativo individuale, sulla base di elementi ormai ben noti al personale ed alle OO SS, contenuti nel vigente manuale, approvato con determinazione numero 231 del 06/03/2012 e successivamente modificato ed integrato con determinazioni numero 595 del 16/05/2013 e numero 1624 del 17/12/2013.

I RISULTATI RAGGIUNTI;

I report finali estesi dai responsabili di settore evidenziano il raggiungimento degli obiettivi assegnati. Gli stessi sono oggetto di validazione da parte del nucleo di valutazione e successiva approvazione da parte della Giunta Comunale, e sono allegati alla presente relazione sub A)

I responsabili di posizione organizzativa sono stati valutati secondo le modalità del vigente sistema di valutazione (come di seguito ricordato). Le schede individuali contenenti la valutazione sono agli atti, e vidimate dal nucleo di valutazione. Tali valutazioni si collocano nelle due fasce principali di valutazione, tra *ottimo* ed *eccellente*, evidenziando così il raggiungimento degli obiettivi assegnati quasi al 100% e quindi con risultati molto positivi.

E' comunque da segnalare che, accanto a questi risultati positivi, si registrano difficoltà operative crescenti, legate all'aumento dei carichi di lavoro a fronte di un altrettanto costante depauperamento dell'organico.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale i responsabili di settore hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso il settore di competenza, mentre il segretario comunale, ha proceduto alla valutazione del personale titolare di posizione organizzativa.

La valutazione del Segretario Comunale è rimessa al Sindaco.

La performance di tutto il personale si mantiene su livelli elevati, in coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi indicati nel piano performance e con il PEG.

CONCLUSIONI

La metodologia operativa adottata dal Comune di Canelli risulta adeguata alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009 che ha introdotto rilevanti elementi in ordine ai sistemi premianti e di valutazione, nonché ai criteri di trasparenza ed integrità, ed è in linea con le ulteriori specificazioni introdotte dal decreto legislativo n. 74 del 2017 che interviene sulla disciplina della misurazione e valutazione della performance dei dipendenti pubblici, introducendo una serie di modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione della legge n. 124 del 2015.



La validazione della presente relazione da parte del Nucleo di valutazione costituisce presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e dei compensi per la produttività in favore del personale, sulla base della valutazione da ciascuno ottenuta.

Canelli, il 25/03/2019

IL RESPONSABILE DELLE RISORSE UMANE

Rag. Pierangelo Montanaro



IL SEGRETARIO GENERALE

Dr. Anna Sacco Botto

26 MAR 2019

Visto:

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

[Handwritten signatures of the evaluation committee members]
Giuseppe
Domenico
Domenico

