

NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE del 22/07/2020

L'anno 2020 il giorno 22 del mese di luglio il Nucleo di Valutazione si è riunito presso la sede municipale per continuare l'attività di valutazione delle P.O. per l'anno 2019 e svolgere gli ulteriori adempimenti ad esso assegnati.

Sono presenti:

- Il Dr. Andrea Tincani componente del NdV in forma monocratica, nominato con decreto sindacale n. 17 del 28.10.2019 per il triennio 01.11.2019 – 31.10.2022;
- Il Segretario Generale Dr. Ernesto Boniolo con funzioni di supporto al NdV;
- La Dr.ssa Marzia Marangon Responsabile del Servizio Personale – Risorse Umane con funzioni di supporto al NdV.

In via preliminare, il NdV prende atto dei contenuti del verbale della precedente seduta del 15 luglio u.s. e, in particolare, della necessità che alcuni responsabili dovessero integrare la propria relazione sull'attività svolta nell'anno 2019 con specifiche indicazioni sul grado di raggiungimento dell'obiettivo unico per tutti i servizi/settori sull'attuazione degli adempimenti in materia di trasparenza con inserimento ed aggiornamento dati ed informazioni nella sezione Amministrazione Trasparente del sito comunale.

Come da sollecitazione del Segretario Generale, risulta che vi hanno provveduto, per cui può procedersi all'attività di valutazione delle relazioni sulla performance.

Sempre dall'analisi del citato verbale del 15.07, si evidenzia un notevole ritardo nell'approvazione del piano degli obiettivi 2019, intervenuto solamente il 16.10.2019 con D.G.C. n. 140/2019, dal che il NdV ritiene doveroso rilevare che una valutazione oggettiva della performance non può prescindere da atti di programmazione adottati tempestivamente e dall'individuazione di obiettivi chiari e ben definiti assegnati ai Responsabili P.O., qualificati per priorità ed importanza e riportanti le tempistiche ed i risultati attesi.

Risulta, pertanto, evidente che ogni ritardo nell'approvazione ed assegnazione degli obiettivi rischia di vanificare l'efficacia del ciclo della performance e della conseguente attività di valutazione; inoltre, il NdV, anche sulla scorta dei rilievi formulati dal precedente NdV nel verbale n. 1 in data 29.06.2019, ritiene che la specifica voce "*performance organizzativa*" valorizzata nelle schede di valutazione con max punti 10, non possa considerarsi autonomamente, mancando nel sistema di valutazione il riferimento ad un obiettivo parametro cui rapportarla. Il Segretario Generale ricorda, infatti, che in precedenza il NdV la riferiva semplicemente alla capacità dei responsabili P.O. di differenziare la valutazione dei singoli collaboratori.

Per tale motivo, il NdV ritiene che questa vada conglobata nel complessivo parametro "*valutazione degli obiettivi*" che passa, quindi, da max punti 40 a punti 50, ritenuto sicuramente più oggettivo, se riferito alla capacità dimostrata dalle singole endostrutture di perseguire e raggiungere gli obiettivi assegnati, riservando gli ulteriori max 50 punti disponibili alla "*performance individuale*" di ogni singolo dipendente.

Ulteriormente, la valutazione del ciclo della performance 2019 non potrà prescindere dalla ristrutturazione organizzativa operata con D.G.C. n. 253 del 28.12.2018 che ha ridistribuito funzioni e personale tra i vari settori/servizi.

Verificata, dunque, nel dettaglio la metodica di valutazione con riferimento alla vigente "scheda di valutazione del personale titolare di A.P.O." e riservandosi, comunque, ogni finale considerazione su

quanto effettivamente rilevato dall'analisi delle relazioni, il NdV ritiene di fissare i criteri di verifica e giudizio precedentemente applicati, seppur con alcuni correttivi e precisazioni:

- Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio (su certificazione del NdV comprendente anche la fattispecie "*performance organizzativa*") – max 50 punti: si proporrà all'Amministrazione Comunale l'attribuzione di un punteggio numerico nel limite massimo stabilito, in base al raggiungimento totale e/o parziale degli obiettivi stessi, col limite massimo di punti 45 su 50 nel caso di assenza di obiettivi qualificanti e/o di miglioramento.
- Valutazione da parte del NdV – max 50 punti: seguirà i criteri/limiti stabiliti nel piano della performance. Con riguardo alla valutazione del personale non apicale che l'attuale sistema di valutazione rimette al NdV, in base alla scheda in uso, per la parte relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascun settore/servizio e, quindi, per max 50 punti, come sopra precisato, il NdV evidenzia che non è in grado di operare una valutazione puntuale per ciascuna posizione non apicale, in quanto non ha a disposizione elementi oggettivi se non quelli utilizzati nel formulare il giudizio sull'operato dei Responsabili P.O. Si limiterà, pertanto, ad attribuire a ciascuna posizione non apicale il medesimo punteggio assegnato al Responsabile di Settore/Servizio, ritenendo che ciascun soggetto operante all'interno della struttura, abbia contribuito in ugual misura al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Infine, il NdV ritiene di dover precisare che, dovendo basare la valutazione esclusivamente sull'attività relazionata dai responsabili A.P.O., si limiterà ad esprimere un giudizio formale su quanto emerge dalle relazioni prodotte, mettendo in evidenza, ove fossero riscontrate, le criticità e/o le incongruenze che dovessero emergere rispetto al P.d.O. approvato dalla G.C., alla quale rimetterà, pertanto, una proposta di valutazione che la stessa dovrà considerare con attenzione, in virtù dei limiti che l'attuale sistema comporta.

Tutto ciò premesso, il NdV, col supporto del Segretario Generale, procede ad esaminare e valutare le relazioni predisposte dai responsabili A.P.O. ed, inoltre, per ciascun Settore/Servizio, le schede – obiettivo redatte per illustrare l'attività svolta dai dipendenti loro assegnati.

Si dà atto che nell'attività di verifica e valutazione, il NdV evidenzia un possibile conflitto di interessi relativamente alle funzioni di responsabile del Servizio Personale – Risorse Umane svolte dal Segretario Generale nell'anno 2019, conferitegli dal Sindaco con proprio decreto, pertanto, il Segretario Generale si asterrà dal prendere parte alla valutazione dell'attività relazionata dal Servizio predetto.

Settore I°

Servizio Segreteria – Affari Generali - Servizi Demografici
Responsabile Dr.ssa Chiara Stoppa

Dalla lettura della relazione, molto dettagliata e strutturata in maniera tale da essere perfettamente leggibile e riscontrabile con i documenti e gli atti prodotti a corredo, si evince il formale raggiungimento degli obiettivi assegnati, qualificabili tutti di miglioramento.

Sulla valutazione dell'obiettivo comune relativo all'attuazione adempimenti in materia di trasparenza, il NdV recepisce la relazione illustrativa prodotta dalla responsabile che testimonia l'attività svolta nel 2019 per assicurare l'inserimento ed aggiornamento dati nella sez. Amministrazione Trasparente del sito web comunale.

Il NdV propone, pertanto, di assegnare punti 50 su 50 per il pieno raggiungimento degli obiettivi 2019.

Il Ndv recepisce la sola valutazione in ordine alle competenze direzionali del Responsabile A.P.O. effettuata dal Segretario Generale, assegnando punti 46 su 50.

Il NdV propone, pertanto, di assegnare una valutazione complessiva di punti 96 su 100, pari al 25% della retribuzione di risultato.

Settore II°

Servizi Finanziari

Responsabile Dr. Alberto Battiston

Sulla lettura della relazione, esaustiva, dettagliata e leggibile, emerge il formale raggiungimento degli obiettivi assegnati, compreso quello comune in materia di trasparenza correttamente relazionato in rapporto agli adempimenti di competenza. Tra gli obiettivi, almeno 2 (obiettivo operativo DUP 2019/2020 e obiettivo relativo alla liquidità in rapporto allo stock di debito) possono qualificarsi di "miglioramento" ed, inoltre, i risultati assicurati complessivamente dalla gestione economico – finanziaria nell'anno di riferimento, in rapporto anche alle risorse umane assegnate, portano il NdV ad assegnare punti 50 su 50 per il pieno raggiungimento degli obiettivi 2019.

Il Ndv recepisce la sola valutazione in ordine alle competenze direzionali del Responsabile A.P.O. effettuata dal Segretario Generale, assegnando punti 47 su 50.

Il NdV propone, pertanto, di assegnare una valutazione complessiva di punti 97 su 100, pari al 25 % della retribuzione di risultato.

Settore II°

Servizio Tributi e Attività Produttive

Responsabile Dr.ssa Marzia Marangon (che si assenta al momento della presente relazione)

Dalla lettura della relazione, dettagliata ed esaustiva, emerge il formale raggiungimento degli obiettivi assegnati, compreso quello comune in materia di trasparenza, riferito agli adempimenti propri del servizio.

Il NdV apprezza particolarmente che nella relazione siano inseriti gli indicatori di raggiungimento dei singoli obiettivi ed il relativo cronoprogramma, con indicazione del personale coinvolto nell'attività specifica. Inoltre, ritiene di evidenziare l'inserimento, tra gli obiettivi, di uno specifico relativo alla certificazione ambientale/turistica, particolarmente qualificante, e di altri di "miglioramento".

Il NdV propone, pertanto, di assegnare punti 50 su 50 per il pieno raggiungimento degli obiettivi 2019.

Il Ndv recepisce la sola valutazione in ordine alle competenze direzionali del Responsabile A.P.O. effettuata dal Segretario Generale, assegnando punti 46 su 50.

Il NdV propone, pertanto, di assegnare una valutazione complessiva di punti 96 su 100, pari al 25 % della retribuzione di risultato.

Settore III°

LL.PP. – Urbanistica

Responsabile Ing. Andrea Portieri

Le relazioni prodotte, una per il servizio LL.PP. – Gestione Patrimonio – Ecologia/Ambiente – Manutenzione e l'altra per quello Urbanistica – Edilizia Privata, presentano, ad una prima lettura,

alcune incongruenze rispetto alla formulazione degli obiettivi inseriti nel P.d.O. 2019 ed approvati dalla Giunta Comunale.

In particolare, delle opere pubbliche (18 e non 19) previste, alcune(4) non risultano aver raggiunto la fase di realizzazione prevista nel rispettivo cronoprogramma, senza che ne venga fornita plausibilmente giustificazione; lo stesso dicasi per altri 2 obiettivi (Piano Antenne e Portale segnalazioni del servizio manutenzioni), di cui non si forniscono sufficienti elementi per poterli ritenere completamente raggiunti.

Uguualmente, per quanto attiene agli obiettivi del Servizio Urbanistica denominati "Variante n. 6 al P.I. e Variante n. 7 al P.I.", risultano incongruenze tra quanto dichiarato nella relazione e i provvedimenti approvativi delle medesime, così come per il "PUA centri storici", non sottoposto all'approvazione finale entro l'anno 2019, come previsto nel cronoprogramma del P.d.O.

Non viene, infine, specificato il grado di raggiungimento dell'obiettivo n. 5 "Esami pratiche condono edilizio", riferibile necessariamente ad una quantità/numero di quelle effettivamente concluse, di cui non viene fornito riscontro alcuno.

Il NdV ritiene necessario un supplemento istruttorio al fine di poter definire la specifica situazione della performance 2019 al Settore Tecnico, mandando al Segretario Generale di richiedere una relazione integrativa al Responsabile pro tempore che permetta di definire oggettivamente il grado di raggiungimento degli originari obiettivi assegnati.

Viene, pertanto, sospesa la valutazione e rimandata ad una successiva seduta.

Settore IV°

Socio Sanitario

Responsabile Dr.ssa Armida Panizzo

Dalla lettura della relazione, come sempre ridotta e carente nel fornire elementi e dettagli sull'attività svolta, emerge che gli obiettivi possono definirsi tutti di "mantenimento".

La responsabile non fornisce, peraltro, elementi ed informazioni circa il loro raggiungimento, di cui non cita provvedimenti e/o atti a supporto.

Lo stesso dicasi per quanto attiene all'obiettivo comune sulla trasparenza che lascia intuire la non piena conoscenza degli adempimenti di competenza del servizio in materia.

Il NdV propone, pertanto, di assegnare punti 47 su 50, ritenendo che manchino nella relazione quei minimi necessari riferimenti a testimoniare il pieno raggiungimento dei seppur minimi obiettivi affidati, che si qualificano di solo "mantenimento".

Il NdV recepisce la sola valutazione in ordine alle competenze direzionali del Responsabile A.P.O. effettuata dal Segretario Generale, assegnando punti 46 su 50.

Il NdV propone, pertanto, di assegnare una valutazione complessiva di punti 93 su 100, pari al 24 % della retribuzione di risultato.

Corpo di Polizia Locale

Responsabile C.te Michela Trombin

Anche per l'anno in esame la relazione prodotta dalla Responsabile è completa ed esaustiva e ben descrive l'attività svolta dal Comando di Polizia Locale, elencando dettagliatamente le diverse competenze che lo stesso svolge nelle molteplici materie della vigilanza, Polizia Amministrativa e Sanitaria, Edilizia, Ambiente e Commercio.

Tra gli obiettivi realizzati, spiccano l'installazione ed avvio gestione del rilevatore della velocità in sede fissa lungo la SP. 37T e l'assunzione delle nuove funzioni relative alla gestione delle pratiche commercio in sede fissa, qualificabili certamente di "miglioramento"

Il NdV propone, pertanto, di assegnare punti 50 su 50 per il pieno raggiungimento degli obiettivi 2019.

Il NdV recepisce la sola valutazione in ordine alle competenze direzionali del Responsabile A.P.O. effettuata dal Segretario Generale, assegnando punti 46 su 50.

Il NdV propone, pertanto, di assegnare una valutazione complessiva di punti 96 su 100, pari al 25 % della retribuzione di risultato.

SERVIZI di Staff degli Organi di Governo e del Segretario Generale - Servizio Personale – Risorse Umane
Responsabile “ad interim” Segretario Generale Dr. Ernesto Boniolo

Si dà atto che il Segretario Generale si assenta dalla seduta al momento della presente fase di valutazione in quanto direttamente interessato.

La relazione prodotta dal Responsabile è dettagliata, esaustiva e contiene tutti gli elementi e riferimenti (provvedimenti, atti, termini di adozione, ecc.) necessari per poter procedere ad una valutazione compiuta ed oggettiva dell’attività svolta.

In particolare, il NdV evidenzia che i 5 obiettivi assegnati, tutti pienamente raggiunti, possono certamente definirsi di “miglioramento”, mentre di quello comune in materia di trasparenza ne viene fornita una dettagliata illustrazione che testimonia la piena attuazione per quanto di competenza.

Il tutto con riferimento al pieno coinvolgimento del personale assegnato che ha partecipato appieno al raggiungimento completo della performance 2019.

Il NdV propone, pertanto di assegnare, limitatamente alla valutazione degli obiettivi del servizio, punti 50 su 50 per il pieno raggiungimento degli obiettivi 2019.

Ciò premesso, fermo restando che la presente valutazione verrà applicata al personale del servizio di cui trattasi per quanto attiene al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, il NdV rinvia la complessiva valutazione della performance 2019 del Segretario Generale alla competenza del Sindaco, ai sensi dell’art. 42 del vigente CCNL dei segretari Comunali e Provinciali.

A conclusione dell’odierna attività il NdV rimette il presente verbale, riservandosi di svolgere l’ulteriore fase di verifica e valutazione degli eventuali elementi integrativi che saranno forniti dal Responsabile del settore 3° per poter completare la propria attività relativa alla performance 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Segretario Generale

Il Nucleo di Valutazione

Il R.S.P.- R.U.

