

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 1/2017

del 19/04/2017

L'anno 2017 (duemila diciassette), addì 19 (diciannove), del mese di aprile, alle ore 14,00, il Nucleo di Valutazione si è riunito presso la sede municipale del Comune di Porto Tolle per avviare l'attività di valutazione delle AA.PP.OO. per l'anno 2016, nelle persone:

- Dott. Gianluigi Rossetti - Presidente
- Dott. Giovanni Dainese - Componente
- Dott. Moreno Mancin - Componente

Preliminarmente il NdV prende atto che:

- Il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2016/2018 è stato approvato in data 28/05/2016 con atto consiliare n. 44;
- Il Piano Economico di Gestione (P.E.G.) Analitico è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.111 del 21/06/2016;
- In data 11/0/2016, con delibera di Giunta Comunale n. 136, integrata con deliberazione n. 167 in data 04/10/2016 è stato approvato il Piano dettagliato degli obiettivi assegnati a ciascuna area di Posizione Organizzativa.

Da quanto premesso, risulta di tutta evidenza come il ritardo nell'approvazione degli atti fondamentali e, soprattutto, del piano degli obiettivi e della loro assegnazione alle strutture funzionali vanificano, a giudizio del NdV, l'efficacia del ciclo della performance e dell'attività di programmazione e conseguente valutazione.

Giova ricordare che il NdV aveva stigmatizzato nel proprio precedente verbale n. 1/2015 del 04.03.2015 analoghe criticità, inserendo testualmente quanto segue:

"Il NdV suggerisce all'Amministrazione Comunale per i futuri esercizi che:

- a) Gli obiettivi di gestione siano approvati, seppur in assenza di bilancio di previsione, fatto salvo il successivo adeguamento degli stessi e sulla base delle risorse assegnate con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.);
- b) Si effettua la suddivisione degli obiettivi in almeno due classi, assegnando diverse priorità e peso, con l'individuazione di almeno due obiettivi sfidanti per ciascun responsabile".

Pertanto, con il riferimento alla raccomandazione di cui alla lettera b) si evidenzia nuovamente come gli obiettivi approvati non vengano "qualificati", né classificati in base alla priorità, confermando come le richieste di questo organo siano state nuovamente disattese.

Sul piano del metodo è doveroso rilevare che una valutazione seria della performance non può prescindere da atti di programmazione adottati tempestivamente, dall'individuazione di obiettivi affidati ai Responsabili APO chiari e ben definiti, qualificati per importanza e priorità e per i quali vengono indicate tempistiche e risultati attesi.

Oltre a quanto sopra evidenziato, proseguendo nell'analisi preliminare degli atti programmatici citati, si

sottolinea come gli obiettivi assegnati risultino - in molti casi - come la continuazione di precedenti e, quindi, quasi la semplice riproposizione - a completamento - di attività realizzate e già oggetto di valutazione ; mancano progetti realmente sfidanti e/o di miglioramento e, spesso, riguardano attività vincolate, cioè previste da norme cogenti, cui i Responsabili sarebbero comunque tenuti a dare attuazione. Sembra, in definitiva, trattarsi in molti casi di obiettivi già formalmente acquisiti nell'ambito della normale attività d'ufficio, che però vengono proposti come attività da assoggettare a valutazione nell'ambito del piano della performance. Per tali motivi, il NdV si limiterà ad esprimere un giudizio formale sull'attività relazionata dai responsabili A.P.O., mettendo in evidenza, ove riscontrate, le criticità derivanti dall'impostazione sopra evidenziata, rimettendo, comunque, all'Amministrazione Comunale una proposta di valutazione che riterrà di fare propria ovvero di modificare.

Entrando ora nel dettaglio della 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 confermare i criteri di verifica e giudizio precedentemente applicati , seppur con alcuni correttivi e precisazioni:

- **Punteggio assegnato a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio (su certificazione del NdV) - max 40 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 35 su 40 nel caso di assenza di obiettivi qualificati;
- **Valutazione da parte del Nucleo di Valutazione - max 50 punti:** seguirà i criteri/limiti stabili nel piano della performance;
- **Performance organizzativa – max 10 punti:** seguirà il criterio della capacità di differenziare i giudizi sui propri collaboratori dimostrata dai responsabili APO, ritenuto unico elemento oggettivo di valutazione a disposizione del Nucleo di Valutazione.

Con riguardo alla valutazione del personale non apicale assegnata dal Piano della Performance il Nucleo di Valutazione per la parte relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio per punti massimo 40, e per la Performance organizzativa, massimo 10 punti, il Nucleo di Valutazione rileva quanto segue:

- Il Nucleo di Valutazione non è in grado di operare una valutazione puntuale per ciascuna posizione non apicale, in quanto non ha a disposizione elementi obiettivi se non quelli utilizzati dai singoli Responsabili d'area. Pertanto, si limiterà ad attribuire a ciascuna posizione non apicale il medesimo punteggio assegnato al Responsabile d'area, ritenendo che ciascun soggetto operante all'interno della struttura abbia contribuito in ugual misura al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- La valutazione della Performance organizzativa farà riferimento alla valutazione assegnata al relativo capo area, assegnando rispettivamente 10 punti in caso di valutazione massima e in caso contrario 8 punti.

Il Nucleo di Valutazione con riguardo alle criticità emerse nei punti precedenti nuovamente suggerisce, per il futuro, di modificare sostanzialmente il Piano della Performance sulla base delle seguenti indicazioni:

- a) Ridurre il punteggio da 50 a 30 punti assegnati in base ai criteri di valutazione, sia per il Responsabili d'area che per il personale non apicale;
- b) Aumentare conseguentemente il punteggio attribuibile in base al grado di raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati da 40 a 70 punti, eliminando di conseguenza il punteggio attribuibile (10 punti) per la Performance organizzativa, rientrando di fatto nella valutazione di cui al punto a);
- c) Ricondurre la competenza del Nucleo di Valutazione alla sola valutazione del personale APO, attribuendo esclusivamente ai Responsabili d'area la valutazione del personale non apicale e conservando al Nucleo di Valutazione la sola valutazione delle relative schede.

Il Nucleo di Valutazione su indicazione del Presidente, prende anche atto che nel periodo considerato il raggiungimento degli obiettivi e l'attività gestionale in generale sono stati condizionati dall'assenza, per circa tre mesi per infortunio, del responsabile del settore finanziario, oltreché dalla cessazione dal servizio di altri dipendenti non apicali, personale che non è stato possibile sostituire per intero per i ben noti blocchi assunzionali vigenti.

Non si è trattato di semplice carenza di personale, quanto piuttosto della mancanza dell'apporto da parte di figure importanti per l'organizzazione dell'attività delle rispettive aree e delle risorse umane amministrate, figure non facilmente sostituibili e affidate "ad interim" ad altri soggetti, non senza oggettive e ben comprensibili difficoltà.

Sulla base di quanto sopra esposto, e coi limiti denunciati, dal Nucleo di Valutazione procede, quindi, ad esaminare le relazioni predisposte e presentate dai Responsabili APO oltreché, per ciascuna area, le singole schede obiettivo da questi redatte per illustrare l'attività svolta da ciascuno dei dipendenti loro assegnati, sintetizzando, alla fine, il giudizio sotto riportato, dando preliminarmente atto che gli obiettivi comuni a tutte le aree, fissati con la deliberazione di Giunta Comunale 136 datata 11/08/2016 integrata con deliberazione n. 167 del 04/10/2016, possono intendersi sostanzialmente raggiunti da tutti i Responsabili APO, trattandosi di adempimenti obbligatori e vincolati per legge.

Si dà atto che durante l'attività di verifica e valutazione, il Segretario Generale non ha espresso il proprio orientamento ogniqualvolta il Nucleo di Valutazione ha dovuto analizzare situazioni nelle quali vi è stato il suo diretto coinvolgimento nell'attività gestionale per la temporanea assunzione dell'interim di funzioni di responsabili assenti e/o vacanti.

1° Settore

SEGRETERIA E AFFARI GENERALI – CONTRATTI - CASA – SERVIZI CIMITERIALI (parte amministrativa - contrattuale) - SERVIZI INFORMATICI - ECONOMATO - SERVIZI DEMOGRAFICI – STATISTICA - PERSONALE E RISORSE UMANE

Servizio Segreteria – Affari Generali

Responsabile Chiara Stoppa.

Dalla lettura della relazione emerge, con riferimento al periodo considerato nel quale il responsabile era in servizio, il formale raggiungimento degli obiettivi assegnati, che si presume fossero stati precedentemente concordati con l'Amministrazione Comunale, anche prima della loro formale approvazione.

Il NdV propone, pertanto, di assegnare PUNTI 37 su 40.

Il NdV propone una valutazione complessiva di PUNTI 42 su 50.

Dalla lettura delle schede di valutazione del personale non APO affidato in gestione si riscontra una differenziazione significativa delle valutazioni, per cui si propongono PUNTI 10 su 10.

Il NdV propone pertanto una complessiva valutazione di PUNTI 89 su 100, pari al 22% della retribuzione di risultato.

Servizi Demografici

Responsabile Giuseppina Soncini

Dalla lettura della relazione emerge, con riferimento al periodo considerato nel quale il responsabile era in servizio, il formale raggiungimento degli obiettivi assegnati, che si presume fossero stati precedentemente concordati con l'Amministrazione Comunale, anche prima della loro formale approvazione.

Il NdV propone, pertanto, di assegnare PUNTI 37 su 40.

Il NdV propone una valutazione complessiva di PUNTI 42 su 50.



Dalla lettura delle schede di valutazione del personale non APO affidato in gestione si riscontra una differenziazione significativa delle valutazioni, per cui si propongono PUNTI 10 su 10.
Il NdV propone pertanto una complessiva valutazione di PUNTI 89 su 100, pari al 22% della retribuzione di risultato

Servizio Personale – Risorse Umane

Responsabile "ad interim" il Segretario Generale.

Dalla lettura della relazione emerge, con riferimento al periodo considerato nel quale il responsabile era in servizio, il formale raggiungimento degli obiettivi assegnati, che si presume fossero stati precedentemente concordati con l'Amministrazione Comunale, anche prima della loro formale approvazione.
Ciò premesso, il Nucleo rinvia alla Valutazione da parte del Sindaco, ai sensi dell'art. 42 del vigente CCNL segretari comunali e provinciali

2° Settore

GESTIONE ECONOMICA - FINANZIARIA - CONTROLLO DI GESTIONE - TRIBUTI - COMMERCIO - DEMANIO
TURISTICO RICREATIVO (parte amministrativa e contrattuale) - TURISMO - ATTIVITA' PRODUTTIVE -

Servizi Finanziari

Responsabile Alberto Battiston.

La relazione prodotta dal responsabile evidenzia il formale raggiungimento degli obiettivi assegnati, rispetto ai quali il NdV rileva come soltanto quello relativo alla nuova contabilità organizzata possa qualificarsi, per i contenuti innovativi rispetto alle normali incombenze, di "miglioramento". Invero, anche gli obiettivi legati alle novità normative che hanno interessato i servizi finanziari degli EE.LL., investendoli con una innumerevole serie di adempimenti, possono ritenersi altrettanto innovativi, ma devono essere comunque considerati nell'ambito dell'attività d'istituto che il Servizio è tenuto a svolgere. Ciò nondimeno, va sottolineato doverosamente il notevole impegno profuso dal responsabile e dalla struttura del servizio per assicurare il rispetto degli adempimenti nei termini di legge.

Si ricorda altresì che il responsabile è rientrato recentemente in servizio.

Per quanto sopra, propone di assegnare PUNTI 39 su 40.

L'OIV assegna una valutazione complessiva di PUNTI 44 su 50.

Dalla lettura delle schede di valutazione del personale non APO I riscontra discreta differenziazione della valutazione, per cui si propone di assegnare PUNTI 8 su 10.

Il NdV propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 91 su 100, pari al 23% della retribuzione di risultato.

Servizio Tributi

Responsabile Marzia Marangon

Dalla lettura della relazione emerge, con riferimento al periodo considerato nel quale il responsabile era in servizio, il formale raggiungimento degli obiettivi assegnati, che si presume fossero stati precedentemente concordati con l'Amministrazione Comunale, anche prima della loro formale approvazione, in particolare per ciò che concerne l'attività di accertamento e verifica dei tributi.

Per quanto sopra, propone di assegnare PUNTI 39 su 40.

L'OIV assegna una valutazione complessiva di PUNTI 42 su 50.

Dalla lettura delle schede di valutazione del personale non APO I riscontra discreta differenziazione della valutazione, per cui si propone di assegnare PUNTI 8 su 10.

Il NdV propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 89 su 100, pari al 22% della retribuzione di risultato.

3° Settore

LAVORI PUBBLICI – GESTIONE PATRIMONIO E DEMANIO COMUNALE E AREE DEMANIALI IN CONCESSIONE –
ECOLOGIA - AMBIENTE – ESPROPRI - APPALTI – MANUTENZIONI - URBANISTICA – EDILIZIA PRIVATA E
PUBBLICA - DEMANIO (strumenti urbanistici) - SUAP

Servizio Patrimonio – LL.PP.

Responsabile Andrea Portieri

Si tiene conto di due fattori: che lo stesso è entrato in servizio in corso d'anno (luglio 2016), e che l'incarico riveste carattere interinale e fiduciario ex art. 110 TUEL. Tutti gli obiettivi assegnati hanno il carattere di "miglioramento". Allo stato degli atti d'ufficio sono attestati un cospicuo numero di studi di fattibilità di opere pubbliche in funzione dell'aggiornamento/modifica del Piano Triennale delle OO.PP. per l'utilizzo dell'avanzo di amministrazione a fine esercizio 2016,

Il NdV propone di assegnare PUNTI 40 su 40.

Il NdV assegna una valutazione complessiva di PUNTI 50 su 50.

Dalla lettura delle schede di valutazione del personale dell'Area si riscontra la differenziazione della valutazione, per cui si propongono PUNTI 10 su 10

Propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 100 su 100.

Servizio Urbanistica - Demanio - Edilizia Privata E Pubblica

Responsabile Daniele Lazzarin

Dalla lettura della relazione presentata si rileva una dettagliata descrizione degli obiettivi assegnati, per i quali, unico caso, vengono indicate modalità operative e tempistiche di realizzazione, oltreché il grado di raggiungimento degli stessi. Tra questi almeno tre hanno il carattere di "miglioramento", evidenziando ulteriormente che il responsabile è stato incaricato dell'interim del servizio LL.PP. nel periodo di assenza del responsabile dell'area 3^a, fino alla nomina dell'ing. Portieri.

Il NdV propone, pertanto, una valutazione di punti 39 su 40.

Il NdV propone una valutazione di PUNTI 42 su 50.

Nessuna differenziazione di valutazione del personale dell'area PUNTI 8 su 10.

il NdV propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 89 su 100, pari al 22% della retribuzione di risultato.

4° Settore

SERVIZI SOCIO SANITARI – SERVIZI ALL'INFANZIA – SPORT - SERVIZI DIVERSI ALLA PERSONA - SERVIZI
SCOLASTICI – CULTURA - BIBLIOTECA

Servizio Socio Sanitario



Responsabile Armida Panizzo

Dall'esame della relazione emerge una esposizione essenziale dell'attività svolta, con alcuni riferimenti documentale e di cenni allo svolgimento dei procedimenti amministrativi e dei risultati conseguiti, tale da rendere un po' difficoltosa l'attività di valutazione da parte del NdV la relazione rispecchia, peraltro, la consistenza degli obiettivi assegnati che sono qualificabili solo di "mantenimento", riferibili essenzialmente a compiti d'istituto ai quali l'ufficio è tenuto a dar corso nella normale gestione. Per tal motivo il NdV ritiene plausibile proporre una valutazione di punti 33 su 40.

Il NdV propone una valutazione complessiva di PUNTI 45 su 50.

Non si rileva significativa differenziazione di valutazione del personale d'Area (n. 7 dipendenti) PUNTI 8 su 10.

Il NdV rimette pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 86 su 100, pari al 21% della retribuzione di risultato.

Servizi Diversi alla Personale, scolastici, cultura

Responsabile William Milani

Dall'esame della relazione emerge una esposizione sostanzialmente completa dell'attività svolta, con riferimenti documentali e relativi allo svolgimento dei procedimenti amministrativi e dei risultati conseguiti Il NdV propone, pertanto, di assegnare PUNTI 34 su 40.

Il NdV propone una valutazione complessiva di PUNTI 44 su 50.

Dalla lettura delle schede di valutazione del personale non APO affidato in gestione si riscontra una differenziazione significativa delle valutazioni, per cui si propongono PUNTI 8 su 10.

Il NdV propone pertanto una complessiva valutazione di PUNTI 90 su 100, pari al 21% della retribuzione di risultato.

CORPO DI POLIZIA LOCALE POLIZIA LOCALE - VIGILANZA - VIABILITA' E SEGNALETICA STRADALE - POLIZIA AMMINISTRATIVA-DEPENALIZZAZIONE - VIGILANZA EDILIZIA-AMBIENTALE - COMMERCIO SU AREE PUBBLICHE
- PROTEZIONE CIVILE

Responsabile Michela Trombin

La relazione prodotta dal responsabile è corposa e completa e ben descrive l'attività d'istituto svolta dal comando di P.L. nella quale si evidenziano dati spesso in crescita delle attività sanzionatoria, di polizia giudiziaria e polizia stradale, comunque in linea coi precedenti, oltreché delle altre attività svolte per assicurare i servizi affidati sul territorio in materia di polizia amministrativa e sanitaria, polizia edilizia e ambientale e commercio.

Tra gli obiettivi assegnati almeno 2 spiccano per il loro carattere di "miglioramento", riferiti all'attività di verifica assicurazione e revisione scaduti con apparecchiatura Alert e Educazione Stradale nelle scuole dell'infanzia e primaria (oltre a miglioramento della viabilità con segnaletica stradale, via Donizzetti, Paganini, Mascagni e Bellini e riorganizzazione Parcheggi Rosa)

Per quanto sopra, propone di assegnare PUNTI 37 su 40.

Il NdV assegna una valutazione complessiva di PUNTI 45 su 50.

Dalla lettura delle schede di valutazione del personale non APO il NdV riscontra discreta differenziazione della valutazione, per cui si propone di assegnare PUNTI 10 su 10.

Il NdV propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 92 su 100, pari al 23% della retribuzione di risultato.

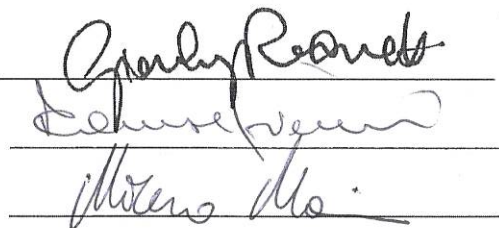
A conclusione della propria attività, il Nucleo di Valutazione rimette il presente verbale all'Amministrazione Comunale, sottolineando le raccomandazioni sopra riportate, rispetto alle quali ritiene di non poter più derogare per la futura attività di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente – Segretario Generale Gianluigi Rossetti

I componenti - Dr. Dainese Giovanni

- Dr. Mancin Moreno

Three handwritten signatures are present on horizontal lines. The first signature is 'Gianluigi Rossetti'. The second signature is 'Dainese Giovanni'. The third signature is 'Mancin Moreno'.

