COMUNE DI PAESE

PROVINCIA DI TREVISO

Via Sen. Pellegrini, 4 - 31038 Paese - C. fisc./p. IVA 00389950262
tel. 0422457711 - fax 0422457710
Ufficio Segreteria

Prot. 10779/2019

OGGETTO: Verbale dell'Organismo di Valutazione per l'esercizio 2018.
Verbale n. 2/2019.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

composto dai signori:

Manuela Bassani- Segretario comunale- Presidente;
Riccardo Giovannetti – componente
Gaspare Corocher – componente

PREMESSO CHE

- con deliberazione del Consiglio comunale n. 30 in data 28 ottobre 1999 il Comune di Paese aderiva all'iniziativa promossa dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana di istituzione del Nucleo di valutazione intercomunale approvando, a tal fine, lo schema di convenzione da sottoscrivere con il medesimo Centro Studi;
- la suddetta convenzione veniva sottoscritta tra il Comune di Paese ed il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana in data 21 dicembre 1999;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 161 in data 10 ottobre 2018 è stata rinnovata l'adesione al sistema intercomunale di valutazione della performance proposto dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana;

CONSIDERATO CHE in base a quanto stabilito dalla convenzione approvata e sottoscritta il Nucleo di Valutazione svolge i compiti allo stesso attribuiti dal sistema di valutazione adottato e dalle indicazioni dell'Assemblea dei Sindaci, o loro delegati, dei Comuni convenzionati ed in particolare:

1.1. "verifica che l'ente abbia un Piano esecutivo di gestione o documento analogo e/o un piano della performance (con indicatori di risultato) attribuiti formalmente ai Responsabili di servizio/dirigenti P.O. e una metodologia di valutazione da applicarsi a tutti i dipendenti;

1.2. verifica il corretto andamento della gestione e il raggiungimento degli obiettivi finali attraverso l'analisi dello stato di realizzazione dei singoli obiettivi e attività dei servizi;

1.3. verifica, in sede di consuntivo, lo stato di raggiungimento degli obiettivi e la reale valutazione degli stessi con indicatori precisi e misurabili;

1.4. analizza le valutazioni fatte dall'ente sia per i dipendenti che per i Responsabili di servizio/Dirigenti P.O. anche con gli strumenti matematici del sistema di valutazione predisposti da servizio interno competente;

1.5. effettua un monitoraggio circa il funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance, e propone eventuali miglioramenti dello stesso;

1.6. propone all'ente la valutazione annuale dei dirigenti/titolari di posizione organizzativa ed eventualmente del Segretario Comunale, accertando il reale conseguimento degli obiettivi

programmati, l'attribuzione ad essi dei premi, secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione e di incentivazione;
1.7. assicura correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai dirigenti/responsabili di servizio/P.O. di posizione organizzativa, nonché dell'utilizzo dei premi secondo quanto previsto dalla normativa, dai contratti collettivi nazionali, dal contratto integrativo e nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;
1.8. promuove e attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;
1.9. supporta l'ente nella graduazione delle posizioni dirigenziali/organizzative e dei relativi valori economici, nel caso sia previsto dal regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e servizi;
1.10. assolve ogni altro compito affidatogli dalla normativa e dai regolamenti dell'ente";

VISTO l'aggiornamento 2018 al Piano Nazionale Anticorruzione, approvato dall'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC) con delibera numero 1074 del 21 novembre 2018, secondo il quale, con riferimento in particolare al caso in cui il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) sia anche titolare o componente di organi con funzioni di controllo, l'ANAC invita a valutare attentamente le conseguenze e gli oneri che il cumulo di funzioni in capo al RPCT possono comportare restando comunque fermo che i poteri che possono essere esercitati in qualità di organo di controllo interno devono essere ben distinti da quelli che vengono esercitati come RPCT. L'ANAC inoltre ritiene che sia da evitare che vi siano situazioni di coincidenza di ruoli fra controllore e controllato, che il RPCT possa ricoprire anche il ruolo di componente o di presidente dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV), dell'Organismo di vigilanza (ODV) o del Nucleo di valutazione;

VISTA la Newsletter personale n. 1/2019 del Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana, acquisita al protocollo comunale al numero 3312 del 4 febbraio 2019, con la quale si precisa che *"Per espressa previsione dell'art. 16 del D. Lgs n. 150/2009, peraltro, non trovano applicazione negli Enti Locali le disposizioni recate dall'art. 14 del medesimo decreto che disciplina, nel dettaglio, caratteristiche e funzioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione. Vi è quindi, piena autonomia organizzativa nell'istituire un Nucleo/organismo di valutazione (che si traduce in autonomia di descrizione di funzioni e regole di composizione e funzionamento nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi) in capo a ciascuna amministrazione locale. In sintesi si evidenzia come non sia modificato il quadro normativo che attribuisce ai comuni piena autonomia nel definire la composizione del Nucleo di Valutazione/ o altro organo di valutazione. All'interno di questo quadro normativo, ANAC si limita a ribadire una incompatibilità del ruolo di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza con le funzioni di componente degli OIV/Nuclei di valutazione. Di contro è l'ANAC stessa a riconoscere la difficoltà ad escludere il ruolo del Segretario dal Nucleo di Valutazione nei comuni di piccole dimensioni e a proporre agli enti di trovare soluzioni compatibili con l'esigenza di mantenere separati i due ruoli (affermando quindi l'autonomia ordinamentale riconosciuta a tutti gli enti locali)"* e, nel contempo, *"Poiché il quadro normativo è comunque immutato, si suggerisce:*
1) di attendere delle auspicabili decisioni normative chiarificatrici relative al tema in oggetto;
2) trattandosi poi, di poche e circoscritte funzioni di controllo (adempimenti annuali della trasparenza, presidio nella applicazione del PTPCT) in capo al RPCT, si può ipotizzare che quando il Nucleo di Valutazione/organismo di valutazione opera su tali funzioni, agisca soltanto attraverso i componenti esterni dello stesso, prevedendo l'esclusione del Segretario limitatamente ai processi, e quindi a quei punti all'ordine del giorno, in cui ci può essere una potenziale incompatibilità";

RICHIAMATO l'articolo 169 del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000, comma 3bis, il quale, testualmente, prevede che: *"Il PEG è deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento*

unico di programmazione. Al PEG è allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PE G";

RICHIAMATA la deliberazione di Consiglio comunale n. 54 del 28 dicembre 2017 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2018 – 2020 e le successive deliberazioni con le quali sono state approvate le variazioni al bilancio medesimo;

RICHIAMATA altresì la delibera di Consiglio comunale n. 53 del 28 dicembre 2017 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2018 – 2020 e le successive deliberazioni di modifica del medesimo;

VISTO il Piano Esecutivo di gestione 2018 – 2020 integrato con il Piano della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 20 giugno 2018 a seguito dell'approvazione della sola parte contabile, avvenuta con deliberazione della Giunta n. 233 del 29 dicembre 2017;

VISTA la deliberazione della Giunta comunale n. 186 del 7 novembre 2018 con la quale è stato modificato il Piano Esecutivo di gestione 2018 – 2020 integrato con il Piano della performance, in attuazione di quanto previsto dal vigente Regolamento comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di Consiglio n. 3 del 24 gennaio 2013 e successivamente modificato con le deliberazioni n. 5 del 20 febbraio 2017 e n. 6 del 15 marzo 2018, ed in particolare dall'articolo 5, ad oggetto il controllo di gestione, in relazione al quale nel corso dell'esercizio deve essere effettuata una verifica degli obiettivi posti anche al fine di proporre alla Giunta comunale le modifiche al Piano esecutivo di gestione - Piano della performance;

RICHIAMATO l'articolo 107 del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000 in relazione al quale:
comma *1 "Spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dal regolamenti. Questi si uniformano al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo";*
comma 6 *"I dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, della efficienza e dei risultati della gestione",*

RICHIAMATO, infine, l'articolo 17 del D.Lgs n. 165 del 30.03.2001 in relazione al quale i dirigenti *"provvedono alla gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici"* ed *"effettuano la valutazione del personale assegnato ai propri uffici, nel rispetto del principio del merito, ai fini della progressione economica e tra le aree, nonché della corresponsione di indennità e premi incentivanti";*

VISTO il decreto del Sindaco n. 24 in data 5 settembre 2014, con il quale è stato conferito l'incarico di Dirigente dell'Area della gestione del territorio per il periodo dal 9 settembre 2014 e fino alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco stesso;

VISTO il decreto del Sindaco n. 4 in data 2 febbraio 2015, con il quale è stato conferito al Dirigente dell'Area della gestione del territorio anche la dirigenza dell'Area dei servizi generali e dei servizi alla popolazione e dell'Area contabile e della gestione delle risorse, per il periodo che va dal 2

febbraio 2015 e fino all'adozione di un successivo provvedimento conseguente ad una nuova soluzione organizzativa per l'Ente;

VISTA la determinazione del Dirigente numero 1031 del 29 dicembre 2017 con la quale sono stati conferiti, per l'anno 2018, gli incarichi di titolarità di posizione organizzativa;

VISTE le relazioni sul conseguimento degli obiettivi di performance posti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione 2018 – 2020 integrato con il Piano della performance, redatte dal Dirigente e contenute nella Relazione sulla performance 2018 validata in data 14 marzo 2019 dal Nucleo di Valutazione ed approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 20 marzo 2019;

ESAMINATE, ai sensi dell'art. 66, comma 2, lettera g), del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di Paese, le valutazioni attribuite dal Dirigente ai Titolari di posizione organizzativa per l'anno 2018, le medie delle valutazioni attribuite ai Titolari di posizione organizzativa e le medie per categoria delle valutazioni attribuite al restante personale;

VISTA la determinazione numero 735 del 14 novembre 2018 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2018 ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018. Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 è stato costituito secondo la disciplina del C.C.N.L. del comparto funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, nelle more della sottoscrizione del C.C.I. triennale, sono stati definiti sulla base della disciplina del Contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 19 ottobre 2016;

ATTESO CHE con la determinazione n. 735/2018 sopra citata il suddetto Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 è stato incrementato, ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettere h) e i), comma 4 e comma 5, lettera b), del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018 come segue:

RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017	**2018**
1,2% DEL MONTE SALARI 1997 - ART. 67 COMMA 3, LETT. H) E COMMA 4. Risorse stanziate al cap. 145 a seguito dell'approvazione del bilancio preventivo 2018-2020 (delib. CC n. 54/2017)	21.780,57
RISORSE DESTINATE AL CONSEGUIMENTO DELL'OBIETTIVO DEL PEG 2018-2020 "INTERVENTI PER LA SICUREZZA DEL TERRITORIO A FRONTE DI EVENTI IMPREVEDIBILI E URGENTI" - ART. 67 COMMA 3, LETT. I) E COMMA 5 CCNL 2016/2018. Risorse stanziate al cap. 145	2.000,00
RISORSE DESTINATE AL CONSEGUIMENTO DELL'OBIETTIVO DEL PEG 2018-2020 "ASSISTENZA E SUPPORTO TECNICO ALLE MANIFESTAZIONI CULTURALI" - ART. 67 COMMA 3, LETT. I) E COMMA 5 CCNL 2016/2018. Risorse stanziate al cap. 145	600,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE ART. 23 C. 2 D.LGS. 75/2017	**24.380,57**

dando atto che nel Bilancio di previsione 2018-2020 risultavano iscritte le corrispondenti somme e, altresì, che nel Piano Esecutivo di Gestione 2018-2020 erano stati assegnati, e finanziati, i sopra riportati obiettivi di performance per l'anno 2018;

CONSIDERATO CHE l'integrazione delle risorse di cui al succitato comma 3, lettera h), esposte nel sopra riportato prospetto nella misura massima pari a € 21.780,57, è stata verificata in sede di contrattazione integrativa come stabilito all'art. 67, comma 4 del suddetto CCNL 21 maggio 2018;

VISTA la deliberazione di Giunta n. 230 del 19 dicembre 2018 con la quale è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2018 del personale dell'area della dirigenza, ai sensi del comma 3 dell'art. 26 C.C.N.L. area della dirigenza comparto Regioni-Enti Locali del 23 dicembre 1999;

VISTO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2018 del Comune di Paese, sottoscritto in data 13/12/2018, agli atti;

DA ATTO

- delle relazioni del Dirigente, riassunte nella Relazione sulla performance 2018 validata in data 14 marzo 2019 ed approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 20 marzo 2019;
-che le valutazioni espresse dal Dirigente relativamente alla performance dei Titolari di posizione organizzativa e del restante personale sono rispettose dell'impianto complessivo del sistema di valutazione approvato dall'Amministrazione comunale;
-che le valutazioni effettuate dal Dirigente relativamente alla performance del personale, esclusi i Titolari di Posizione Organizzativa, sono graduate e differenziate cosi come indicato nelle schede depositate agli atti e dalle seguenti tabelle riepilogative:

Medie per categoria			
B	**C**	**D**	**Media**
26,72	27,33	26,61	**26,93**

Numero valutati	**77**				
Punti	**Ricorrenze**		**%**		
15	0		0,0%		
16	0		0,0%		
17	0		0,0%		
18	1		0,1%		
19	0		0,0%		
20	1		0,1%		
21	1		0,1%		
22	6		0,5%		
23	13		1,1%		
24	38		3,1%		
25	103		8,3%		
26	256		20,7%		
27	513		41,5%		**valore più frequente**
28	229		18,5%		
29	63		5,1%		
30	12		1,0%		
	1236				

- che le valutazioni effettuate dal Dirigente relativamente alla performance dei Titolari di Posizione Organizzativa, sono graduate e differenziate cosi come indicato nelle schede depositate agli atti e dalle seguenti tabelle riepilogative:

Numero valutati	7				
Punti	Ricorrenze		%		
15	0		0,0%		
16	0		0,0%		
17	0		0,0%		
18	0		0,0%		
19	0		0,0%		
20	0		0,0%		
21	0		0,0%		
22	0		0,0%		
23	0		0,0%		
24	0		0,0%		
25	3		2,4%		
26	21		16,7%		
27	62		49,2%		valore più frequente
28	36		28,6%		
29	4		3,2%		
30	0		0,0%		
	126				

- che, come previsto nell'"Accordo annuale sulla destinazione delle risorse finanziarie decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2018 per il personale non dirigente del Comune di Paese", sottoscritto in data 13/12/2018, il Dirigente ha condiviso con i Titolari di posizione organizzativa le valutazioni dei rispettivi collaboratori al fine di equilibrare/parametrare la valutazione tra aree diverse;

CONSTATATO

- che la media delle valutazioni dei dipendenti risulta abbastanza elevata e che vi è una distribuzione di frequenza di punteggi concentrata in pochi valori (dal punteggio 25 al punteggio 28); per questo si invita l'Amministrazione a utilizzare maggiormente tutti i punteggi e le fasce di valutazione previste dalla metodologia e giungere ad una maggiore distribuzione dei punteggi stessi. Questo potrà permettere anche una possibile riduzione della media di valutazione di Ente che attualmente si attesta ad un valore superiore almeno di un punto rispetto alla media dell'Associazione della Marca Trevigiana. Si può eventualmente prevedere una riduzione matematica di tutte le valutazioni per il valore di un punto in modo di riportare gli esiti quantitativi in una situazione di fisiologia del sistema.

CONSTATATO, altresì

quindi che possono ritenersi conseguiti gli obiettivi generali e particolari indicati nel Piano Esecutivo di Gestione 2018 - 2020 integrato con il Piano della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 20 giugno 2018 e successivamente modificato, a seguito della verifica di cui al vigente Regolamento comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di Consiglio n. 3 del 24 gennaio 2013, e successivamente modificato con le

deliberazioni n. 5 del 20 febbraio 2017 e n. 6 del 15 marzo 2018, ed in particolare all'articolo 5, ad oggetto il controllo di gestione, secondo cui nel corso dell'esercizio deve essere effettuata una verifica degli obiettivi posti anche al fine di proporre alla Giunta comunale le modifiche al Piano esecutivo di gestione - Piano della performance;

PROPONE

al Sindaco, ai sensi dell'art. 66, comma 2, lettera e), del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la valutazione per l'anno 2018 del Dirigente dell'Ente, accertando il reale conseguimento degli obiettivi assegnati al medesimo, e propone altresì l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il sistema di valutazione vigente. A tal fine viene elaborata la proposta, da sottoporre al Sindaco, relativa alla valutazione dei comportamenti organizzativi espressi dal Dirigente e degli obiettivi raggiunti, con l'applicazione del vigente sistema di valutazione della performance individuale, compilando e sottoscrivendo la relativa scheda che prevede come la valutazione complessiva sia data dalla seguente pesatura percentuale:

- 40% Area dei comportamenti organizzativi;
- 60% Area dei risultati.

L'importo della retribuzione di risultato si otterrà con l'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale.

Quindi il Nucleo di Valutazione

INVITA

- il Dirigente a consegnare ai Titolari di Posizione Organizzativa ed al restante personale dipendente le schede di valutazione relative alla performance 2018, al fine della loro illustrazione;

ESPRIME

un giudizio sufficientemente positivo sul funzionamento complessivo del vigente "Sistema di valutazione individuale dei dirigenti, dei titolari di posizione organizzativa e dei dipendenti" del Comune di Paese, approvato con deliberazione della Giunta comunale numero 121 in data 1° agosto 2011 nel rispetto delle disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 150/2009 e secondo quanto previsto dall'art. 60 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, e successivamente modificato con deliberazione della Giunta numero 55 del 18 aprile 2019 al fine di adeguarlo alle modifiche legislative intervenute con il D.Lgs. 25.5.2017, n. 74 nel contenuto proposto dal Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana.

Infine, ai sensi del comma 3 dell'art. 36 "*Utilizzo di contratti di lavoro flessibile*" del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, in relazione al quale *"Le amministrazioni redigono, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato"* il Nucleo prende atto che la Responsabile, Titolare della posizione organizzativa comprendente il servizio personale, ha trasmesso al Presidente del Nucleo di valutazione, con nota agli atti, il prospetto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2018, redatto ai sensi delle citate disposizioni, e in base

alle apposite istruzioni fornite dal Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione con la direttiva n. 2 del 16 febbraio 2010.

Per concludere, l'Organismo di Valutazione, dopo aver verificato che in data 23 gennaio 2019 è stata pubblicata sul sito Internet istituzionale, nell'apposita sotto sezione "Altri contenuti" della sezione "Amministrazione Trasparente", la Relazione annuale del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza relativa all'anno 2018, ritiene opportuno sollecitare una rigorosa attuazione delle misure ed azioni previste dal PTPCT 2019-2021 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 30 gennaio 2019.

Letto, confermato e sottoscritto il 10 aprile 2019

I membri dell'Organismo di Valutazione

Il Presidente, Manuela Bassani

I componenti

Riccardo Giovannetti

Gaspare Corocher