O.I.V. Verbale n. 1/2016

del 22/04/2016

L'anno 2016 (duemila sedici), addì 22 (ventidue), del mese di aprile, alle ore 9,00, la struttura equivalente all'Organismo Indipendente di Valutazione si è riunita presso la sede municipale del Comune di Porto Tolle per avviare l'attività di valutazione delle AA.PP.OO. per l'anno 2015, nelle persone:

- Dott. Ernesto Boniolo - Presidente
- Dott. Giovanni Dainese - Componente
- Dott. Moreno Mancin - Componente

Preliminarmente l'O.I.V. prende atto che:

- Il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2015 è stato approvato in data 10.08.2015 con atto consiliare n. 49;
- Il Piano Economico di Gestione (P.E.G.) Analitico è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.133 del 08.09.2015;
- Solamente in data 15 dicembre 2015, con delibera di Giunta Comunale n. 200, 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 dell'O.I.V., l'efficacia del ciclo della performance e dell'attività di programmazione e conseguente valutazione.

Giova ricordare che l'O.I.V. aveva stigmatizzato nel proprio precedente verbale n. 1/2015 del 04.03.2015 analoghe criticità, inserendo testualmente quanto segue:
"L' O.I.V. suggerisce all'Amministrazione Comunale per l'esercizio 2015 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".

Peraltro, 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 programmatori 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, l'O.I.V. 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 di valutazione del personale titolare di A.P.O." e riservandosi, comunque, ogni finale considerazione su quanto effettivamente rilevato dall'analisi delle relazioni, l'O.I.V. 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 dell'O.I.V.) - max 40 punti:** si proporrà all'A.C. 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 dell'O.I.V. - 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 dell'O.I.V.

Con riguardo alla valutazione del personale non apicale assegnata dal Piano della Performance all'O.I.V. 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, l'O.I.V. rileva quanto segue:

- L'O.I.V. 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.
-

L'O.I.V. 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 dell'O.I.V. alla sola valutazione del personale APO, attribuendo esclusivamente ai Responsabili d'area la valutazione del personale non apicale e conservando all'O.I.V. la sola valutazione delle relative schede.

L'O.I.V. su indicazione del Presidente, prende anche atto che nel periodo considerato il raggiungimento degli obiettivi e l'attività gestionale in generale sono stati condizionati dal pensionamento di due Responsabili APO di servizi fondamentali, quali Segreteria - Affari Generali e Personale - Risorse Umane (rispettivamente dal 1 luglio e dal 1 agosto) e dal periodo di ferie prolungate concesse d'ufficio al Responsabile dell'Area LL.PP. - Manutenzioni - Patrimonio, in vista del suo pensionamento avvenuto nei primi mesi del 2016, oltreché dalla cessazione dal servizio di altri due dipendenti non apicali, personale che non è stato possibile sostituire 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 tre figure fondamentali per l'organizzazione dell'attività delle rispettive aree e delle risorse umane amministrate, figure non facilmente sostituibili e affidate "ad interim" al Segretario Generale e ad altri Responsabili, non senza oggettive e ben comprensibili0 difficoltà.

Sulla base di quanto sopra esposto, e coi limiti denunciati, l'O.I.V. 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 32/2013, 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 l'O.I.V. 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 .

AREA I^ - SEGRETERIA GENERALE, CASA, PROTOCOLLO, CONCESSIONI CIMITERIALI ,SS.DD.,STATISTICA
Responsabile APO Gabriele Mancin
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.
Nessuno degli obiettivi descritti può comunque definirsi "di miglioramento", ad eccezione di quelli appannaggio dei SS.DD. e al piano di alienazione degli alloggi di E.R.P. di proprietà comunale, quest'ultimo però non completato. L'O.I.V. propone, pertanto, di assegnare PUNTI 35 su 40.
L'OIV propone una valutazione complessiva di PUNTI 45 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.
L'O.I.V. propone pertanto una complessiva valutazione di PUNTI 90 su 100
Relativamente al periodo 1/8 – 31/12/2015 l'OIV prende atto che l'area è stata retta "ad interim" dal Segretario Generale, il quale ha attestato, ai soli fini della valutazione del personale affidato in gestione, la prosecuzione delle attività dell'area stessa e la piena funzionalità dei servizi, seppur in carenza della figura dirigenziale.

AREA II^ - SERVIZI FINANZIARI, TRIBUTI, SPORTELLO ATTIVITA' PRODUTTIVE,DEMANIO, TURISMO.
Responsabile APO Alberto Battiston.
La relazione prodotta dal responsabile evidenzia il formale raggiungimento degli obiettivi assegnati, rispetto ai quali l'OIV rileva come soltanto quello contrassegnato dalla lett. f) "Riorganizzazione competenze in materia di promozione turistica del territorio" 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. Per quanto sopra, propone di assegnare PUNTI 39 su 40.
L'OIV assegna una valutazione complessiva di PUNTI 45 su 50.
Dalla lettura delle schede di valutazione del personale non APO l'OIV non riscontra alcuna significativa differenziazione della valutazione, per cui si propone di assegnare PUNTI 8 su 10.
L'O.I.V. propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 92 su 100.

AREA III^ - SERVIZI PATRIMONIO – LL.PP.- MANUTENZIONI – ESPROPRIAZIONI – OPERE PUBBLICHE – ECOLOGIA/AMBIENTE

Responsabile APO Alberto Cuberli

La relazione prodotta dal responsabile, confermando l'impressione dell'OIV riportata in esordio, contiene un pedissequo elenco di adempimenti ai quali l'ufficio dovrebbe essere normalmente tenuto, relativi a procedimenti di approvazione di progetti di opere pubbliche che, peraltro, appaiono inserite tra gli obiettivi assegnati quasi a consuntivo . In particolare, due degli obiettivi assegnati, stando a quanto relazionato, hanno riguardato sostanzialmente la sola acquisizione di pareri e nulla osta che ha impegnato un tempo decisamente troppo lungo (quasi l'intero anno), procedure conclusesi con l'avvio dell'attività di gara solo a fine anno. In ogni caso nessuno degli obiettivi assegnati ha il carattere di "miglioramento". L'O.I.V. propone di assegnare PUNTI 30 su 40.
L'OIV assegna una valutazione complessiva di PUNTI 45 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
L'O.I.V. propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 85 su 100.
Ciò nondimeno, dalla relazione emerge che, seppur non inseriti tra l'attività soggetta a valutazione, l'ufficio dichiara di avere realizzato 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 sbloccato , com'è di fatto avvenuto, a fine esercizio 2015. L'O.I.V. rimette pertanto all'Amministrazione Comunale di assegnare una diversa valutazione.

AREA IV^ - SERVIZI SCOLASTICI – ASSISTENZA SOCIO SANITARIA – BIBLIOTECA – SERVIZI E MANIFESTAZIONI CULTURALI

Responsabile Armida Panizzo

Dall'esame della relazione emerge una esposizione essenziale dell'attività svolta, priva di qualsiasi riferimento documentale e di cenni allo svolgimento dei procedimenti amministrativi e dei risultati conseguiti, tale da rendere oltremodo difficile l'attività di valutazione da parte dell'OIV. 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. Unico obiettivo qualificante potrebbe essere ritenuto la "Modifica del regolamento Comunale contributi"che risulta peraltro non ancora approvato e tuttora in itinere. Per tal motivo l'OIV ritiene plausibile proporre una valutazione di punti 30 su 40, rimettendo all' Amministrazione Comunale ogni diversa considerazione sull'operato complessivo del responsabile.
L'OIV propone una valutazione complessiva di PUNTI 45 su 50.
Nessuna differenziazione di valutazione del personale d'Area (n. 10 dipendenti) PUNTI 8 su 10.
L'O.I.V. rimette pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 83 su 100.

AREA V^ - COMANDO POLIZIA LOCALE – SERVIZI POLIZIA LOCALE – AMMINISTRATIVA – PROTEZIONE CIVILE – VIGILANZA – COMMERCIO

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, oltrechè 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 gestione e coordinamento del personale affidato mediante voucher e per sostituzione della pena con lavori socialmente utili (normalmente non appannaggio di un comando di P.L.) e per il conseguimento della "bandiera blu" delle spiagge del territorio comunale. L'OIV ritiene di assegnare una valutazione di PUNTI 37 su 40.
L'OIV propone una valutazione complessiva di PUNTI 45 su 50.
L'O.I.V. propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 92 su 100

AREA VI^ - 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, oltrechè 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 nel quale il responsabile dell'area 3^ ha goduto di un cospicuo periodo di congedo feriale in attesa del pensionamento avvenuto nel marzo 2016. L' O.I.V. propone, pertanto, una valutazione di punti 39 su 40.
L'O.I.V. Propone una valutazione di PUNTI 45 su 50.
Nessuna differenziazione di valutazione del personale dell'area PUNTI 8 su 10.
L'O.I.V. Propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 92 su 100.

AREA VIII^ - Personale – Risorse umane
Responsabile Mara Negri (01/01 – 30/6/2016); responsabile "ad interim" fino a tutto il 31/12/2015 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.
Si evidenzia che due degli obiettivi (Tutela salute lavoratori e Nuova dotazione organica) hanno carattere di "miglioramento" e sono stati svolti sollecitamente prima del pensionamento.
L'O.I.V. propone pertanto una valutazione di PUNTI 37 su 40.
L'O.I.V. propone una valutazione complessiva di PUNTI 45 su 50.
Il responsabile ha operato una differenziazione della valutazione del personale non APO per cui propone di assegnare PUNTI 10 su 10.
L'O.I.V. Propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 92 su 100.

UFFICIO DI STAFF DEL SEGRETARIO GENERALE
In relazione agli obiettivi assegnati allo staff del Segretario Generale, l'O.I.V. come nei precedenti esercizi si limita a prendere atto della valutazione effettuata dal Segretario stesso sui risultati raggiunti. Non viene pertanto attribuito punteggio valutativo in quanto non appannaggio dell' O.I.V., se non per la parte relativa al personale non APO, rispetto al quale si limita a prendere atto della valutazione effettuata dal Segretario Generale come segue:

- punti su 40 per raggiungimento obiettivi;
- punti 10 su 10 per differenziazione della valutazione.

A conclusione della propria attività, l'O.I.V. 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 Boniolo dr. Ernesto

I componenti - Dr. Dainese Giovanni

- Dr. Mancin Moreno