

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 1/2018

del 07/06/2018

L'anno 2018 (duemiladiciotto), addì 7 (sette), del mese di giugno, alle ore 9,30, 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 2017 e di tutti gli eventuali ulteriori adempimenti ad esso assegnati. Risultano presenti all'avvio dei lavori le persone:

- Dott. Ernesto Boniolo – Presidente in qualità di Segretario comunale reggente
- Dott. Giovanni Dainese - Componente
- Dott. Moreno Mancin - Componente

Preliminarmente il NdV rileva che il dott. Ernesto Boniolo assume la qualità di Presidente del NDV essendo tale ruolo assunto dal Segretario comunale. Il dott. Boniolo, infatti, ha assunto la carica di Segretario comunale reggente a scavalco a decorrere dal 31 maggio 2018.

Il dott. Mancin e l'avv. Dainese sottolineano al dott. Ernesto Boniolo che gli stessi hanno accettato il rinnovo del proprio ruolo in deroga al regolamento comunale per garantire l'ordinario sviluppo del ciclo della performance dell'ente ed evitare quindi una situazione di stallo e di mancata verifica dell'attività ispettiva per il rispetto della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione. Tuttavia si segnala alla giunta l'urgenza di procedere quanto prima alla pubblicazione del bando per procedere al rinnovo del NDV essendo per il secondo anno consecutivo nominato in deroga. Sia il dott. Mancin che l'avv. Dainese sottolineano che non presenteranno la propria disponibilità ad essere nominati in deroga un ulteriore anno e cesseranno dalla carica allo scadere dell'esercizio 2018, anno particolarmente delicato per il Comune alla luce delle elezioni amministrative che lo attendono nei prossimi giorni.

Il NDV, nelle persone del dott. Mancin e dell'Avv. Dainese portano inoltre all'attenzione del Presidente del NDV che nel corso del 2017 non sono mai stati condivisi verbali relativi ad eventuali attività ispettive di regolarità amministrativa, normalmente rimesse in capo al Segretario comunale quale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Si porta all'attenzione della Giunta comunale e del Sindaco tale aspetto al fine di verificare il rispetto di tutti gli adempimenti normativi e regolamentari connessi.

Prima di iniziare la valutazione su richiesta del dott. Mancin, il NDV procede ad una preliminare analisi del sito per valutare se sono stati rispettati tutti gli obblighi in materia di trasparenza. Dall'analisi suddetta è emerso che:

- È stata caricata nel sito una versione non corretta della griglia relativa all'attestazione degli obblighi di trasparenza. A seguito di comunicazione avvenuta via mail tra i membri del NDV nel mese di aprile era stata avanzata richiesta di provvedere alla correzione di una serie di valori, erroneamente imputati nella compilazione della stessa;



- L'ente ha approvato, sebbene con un giorno di ritardo rispetto ai termini previsti dalla legge, il corrispondente piano triennale di prevenzione della corruzione 2018-20 ma non si è provveduto, al tempo, ad una tempestiva pubblicazione nel sito nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente";
- La medesima problematica si riscontra con riguardo all'omologo piano relativo al periodo 2017-2019, pur essendo stato approvato nei termini previsti dalla legge.

Per tale ragione il NDV fornisce immediate disposizioni alla sig.ra Stoppa per provvedere con la massima urgenza all'aggiornamento del sito web del Comune al fine di rispettare gli obblighi di trasparenza sopra richiamati.

Sempre in sede di analisi preliminare, il NDV prende atto che nessuno dei suggerimenti emersi nel corso del precedente incontro in ordine alla necessità di aggiornare il regolamento che disciplina il ciclo della performance e le modalità di valutazione del personale apicale dell'Ente sono state attuate. In particolare il NDV aveva evidenziato la necessità di:

- a) Approvare gli obiettivi di gestione, 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) prevedere la suddivisione degli obiettivi in almeno due classi (mantenimento/routine e sfidanti/di miglioramento), assegnando diverse priorità e peso a ciascuno di essi, con l'individuazione di almeno due obiettivi sfidanti per ciascun responsabile;
- c) Ridurre da 50 a 30 punti assegnati in base ai criteri di valutazione, sia per il Responsabili d'area che per il personale non apicale;
- d) 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);
- e) 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.

Si evidenzia tuttavia come nessuna di tali modifiche sia stata apportata al regolamento di valutazione vigente presso il comune, pregiudicando ancora una volta la possibilità di effettuare una valutazione fondata su basi oggettive di valutazione.

Sul piano del metodo è doveroso rilevare ancora una volta – come già fatto negli anni precedenti – 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, 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 la stessa Giunta dovrà valutare con estrema attenzione, proprio in virtù di tutti i limiti connessi al regolamento di valutazione vigente.

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.

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. Si dà atto che durante l'attività di verifica e valutazione, non si sono rilevati conflitti di interesse poiché il Segretario comunale dott. Boniolo non ha partecipato all'attività di gestione nel 2017, esercizio oggetto di valutazione, essendo stato nominato quale reggente solamente a partire dal 31.05.2018.

1° Settore

SEGRETARIA E AFFARI GENERALI – CONTRATTI - CASA – SERVIZI CIMITERIALI (parte amministrativa - contrattuale) - ECONOMATO

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. Si rileva la presenza di due soli obiettivi, a parere del NDV nessuno di questi presenta la caratteristica di obiettivo sfidante.

Il NdV propone, pertanto, di assegnare PUNTI 35 su 40.

Il NdV recepisce la valutazione effettuata dall'ex Segretario comunale dott. Rossetti in ordine alle competenze



manageriali del responsabile APO, con 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 87 su 100, pari al 22% della retribuzione di risultato.

· **SERVIZI INFORMATICI - SERVIZI DEMOGRAFICI – STATISTICA**

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. Si rileva la presenza di 5 obiettivi complessivi, almeno due di questi presentano le caratteristiche di obiettivi di miglioramento

Il NdV propone, pertanto, di assegnare PUNTI 40 su 40 in merito agli obiettivi.

Il NdV recepisce la valutazione effettuata dall'ex Segretario comunale dott. Rossetti in ordine alle competenze manageriali del responsabile APO, con una valutazione complessiva di PUNTI 42 su 50.

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

Il NdV propone pertanto una complessiva valutazione di PUNTI 90 su 100, pari al 23% della retribuzione di risultato

Servizio Personale – Risorse Umane

Responsabile "ad interim" il Segretario Generale allora vigente, il segretario dott. Gianluigi Rossetti.

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. Il NDV rileva come nessuno di tali obiettivi possa qualificarsi di contenuto innovativo rispetto alle normali incombenze assegnate al settore. Invero, anche gli obiettivi legati alle novità normative che hanno interessato i servizi finanziari degli EE.LL., investendoli con una innumerevole serie di adempimenti 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 35 su 40 in merito al raggiungimento degli obiettivi.

Il NdV recepisce la valutazione effettuata dall'ex Segretario comunale dott. Rossetti in ordine alle competenze manageriali del responsabile APO, con una valutazione complessiva di PUNTI 44 su 50.

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

Il NdV propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 87 su 100, pari al 22% 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. Si rileva la presenza di due soli obiettivi, a parere del NDV nessuno di questi presenta la caratteristica di obiettivo sfidante.

Per quanto sopra, propone di assegnare PUNTI 35 su 40 in ordine al raggiungimento degli obiettivi.

Il NdV recepisce la valutazione effettuata dall'ex Segretario comunale dott. Rossetti in ordine alle competenze manageriali del responsabile APO, con una valutazione complessiva di PUNTI 42 su 50.

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

Il NdV propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 85 su 100, pari al 21% 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

Il NDV rileva preliminarmente che l'incarico riveste carattere interinale e fiduciario ex art. 110 TUEL. Il NDV concorda che tutti gli obiettivi assegnati hanno il carattere di "miglioramento". Tutti gli obiettivi sono stati completamente raggiunti ad eccezione dell'obiettivo n. 1 dove sono state completate solamente 6 opere rispetto alle 8 previste nell'elenco di 13 presentate in sede di programmazione. Tale obiettivo è stato considerato pertanto raggiunto nella percentuale del 75% (6/8).

Il NdV propone di assegnare PUNTI 34 su 40.

Il NdV recepisce la valutazione effettuata dall'ex Segretario comunale dott. Rossetti in ordine alle competenze manageriali del responsabile APO, con 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

Il NDV propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 94 su 100, corrispondente ad una percentuale del 24% rispetto al 25% di valore massimo idealmente perseguibile. In ragione delle particolari modalità di determinazione dell'indennità di risultato al dott. Portieri, il NDV propone alla Giunta l'erogazione di una indennità pari a $3.000 \times 24 / 25 = 2.880$ euro.



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, vengono indicate modalità operative e tempistiche di realizzazione, oltreché il grado di raggiungimento degli stessi. Tra questi almeno due presentano il carattere di "miglioramento".

Il NdV propone, pertanto, una valutazione di punti 40 su 40 in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi.

Il NdV recepisce la valutazione effettuata dall'ex Segretario comunale dott. Rossetti in ordine alle competenze manageriali del responsabile APO, con una valutazione complessiva di PUNTI 39 su 50.

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

Il NdV propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 87 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

Anche nell'anno in oggetto dall'esame della relazione emerge una esposizione estremamente sintetica dell'attività svolta, con alcuni riferimenti documentale e di cenni allo svolgimento dei procedimenti amministrativi e dei risultati conseguiti, tale da rendere sostanzialmente impossibile l'attività di valutazione da parte del NdV. La relazione riporta infatti che due obiettivi sono stati di fatto superati dall'affidamento diretto di alcuni servizi comunali, mentre il regolamento previsto nell'obiettivo 3 non è stato fatto. La relazione consente inoltre di rilevare che gli obiettivi assegnati possono essere qualificabili solo di "mantenimento", riferibili essenzialmente a compiti d'istituto ai quali l'ufficio è tenuto a dar seguito nel corso nella normale gestione.

Il NDV rimanda alla Giunta Comunale la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi, non essendo in grado sulla base della relazione fornita di esprimere alcuna valutazione di merito. Pur non rientrando nelle prerogative assegnate al NDV si rimette alla Giunta anche l'opportunità di verificare se sono stati rispettati tutti i requisiti necessari per procedere con l'affidamento diretto.

Per tal motivo il NdV non esprime una valutazione puntuale sul raggiungimento degli obiettivi. Sulla base dei criteri adottati anche per gli altri responsabili APO non essendo previsti obiettivi di miglioramento il punteggio non dovrebbe comunque superare punti 35 su 40.

Il NdV recepisce la valutazione effettuata dall'ex Segretario comunale dott. Rossetti in ordine alle competenze manageriali del responsabile APO, con 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

Dalla lettura della relazione emerge, con riferimento al periodo considerato nel quale il responsabile era in servizio, il formale raggiungimento degli obiettivi assegnati. Si rileva la presenza di due soli obiettivi, a parere del NDV nessuno di questi presenta la caratteristica di obiettivo sfidante

Il NdV propone, pertanto, di assegnare PUNTI 35 su 40.

Il NdV recepisce la valutazione effettuata dall'ex Segretario comunale dott. Rossetti in ordine alle competenze manageriali del responsabile APO, con 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 87 su 100, pari al 22% 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. oltretutto 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. Tutti gli obiettivi, dalla lettura della relazione, si dichiara essere stati integralmente conseguiti.

Per quanto sopra, il NDV propone di assegnare PUNTI 40 su 40 in ordine al livello di raggiungimento degli obiettivi.

Il NdV recepisce la valutazione effettuata dall'ex Segretario comunale dott. Rossetti in ordine alle competenze manageriali del responsabile APO, con una valutazione complessiva di PUNTI 45 su 50.

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

Il NdV propone pertanto una valutazione complessiva di PUNTI 95 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.

Il NDV al termine della valutazione ribadisce che anche per gli obiettivi 2017 si riscontrano le criticità evidenziate nei verbali precedenti. Si rileva inoltre che il NDV non è stato informato preventivamente sugli obiettivi approvati al fine di poter fornire una propria validazione preventiva. Si raccomanda alla Giunta comunale di provvedere quanto prima al fine di consentire al presente NDV di esprimere il proprio parere preventivo sul corretto svolgimento del ciclo della performance.

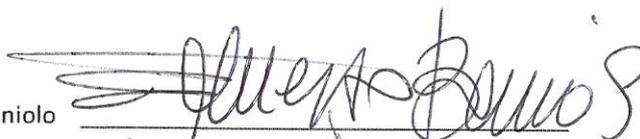
Il NDV rileva che le carenze sopra evidenziate compromettono in misura significativa il regolare svolgimento del ciclo della performance e sollecita pertanto di provvedere con la massima urgenza per l'anno 2018.

Della situazione più sopra verbalizzata si è data pronta, puntuale e immediata comunicazione orale al Sindaco e all'Assessore al personale all'uopo invitati dal NDV al termine dei lavori.

- Il NDV chiude ufficialmente i lavori alle ore 13.45.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente – Segretario Generale Ernesto Boniolo



I componenti - Dr. Dainese Giovanni



- Dr. Mancin Moreno

