



COMUNE DI PAESE

PROVINCIA DI TREVISO

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

**OGGETTO: Verbale del Nucleo di Valutazione per l'esercizio 2020.
Verbale n. 3/2020.**

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

composto dai signori:

Mirko Bertolo- Segretario comunale- Presidente;
Riccardo Giovannetti – componente
Gaspere Corocher – componente

PREMESSO:

- che con deliberazione del Consiglio comunale n. 30 in data 28 ottobre 1999 il Comune di Paese ha aderito 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;
- che detta convenzione è stata sottoscritta tra il Comune di Paese ed il Centro Studi Amministrativi della Marca Trevigiana in data 21 dicembre 1999;
- che con deliberazione della Giunta comunale n. 102 in data 27 giugno 2011, è stato adeguato il regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi alle disposizioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- che 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;
- che il Nucleo di Valutazione del Comune di Paese, in conformità all'art. 66, comma 2, del vigente regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi è costituito dal Segretario comunale e da due membri esperti nell'ambito dei processi valutativi del personale, individuati dal Sindaco in esito a pubblicazione di specifico avviso;

RILEVATO che, ai sensi della citata convenzione 21.12.1999, al Nucleo di Valutazione del Comune di Paese è rimesso l'espletamento dei seguenti compiti:

- 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";*

RILEVATO, altresì, che ai sensi dell'art. 66, comma 2, del regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi al Nucleo di Valutazione è demandato l'esercizio delle seguenti attività:

"a) svolge funzioni di monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione e della trasparenza;

b) contribuisce all'individuazione e/o perfezionamento di metodologie permanenti per la valutazione della performance;

c) effettua, nel corso dell'esercizio, almeno un monitoraggio intermedio dello stato di avanzamento degli obiettivi, ai sensi dell'articolo 63, comma 1;

d) valida la relazione sulla performance, prevista all'articolo 64, comma 2;

e) propone al Sindaco la valutazione annuale dei dirigenti, accertando il reale conseguimento degli obiettivi assegnati ai medesimi, e propone altresì l'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo il sistema di valutazione vigente;

f) propone al Sindaco la valutazione del segretario generale;

g) garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente svolto dai dirigenti;

h) formula la proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali ai fini della quantificazione della retribuzione di posizione da attribuire alle posizioni medesime, ai sensi dell'art. 23 del presente regolamento e del contratto collettivo nazionale di lavoro, e di graduazione delle posizioni organizzative ai fini della quantificazione della retribuzione di posizione, ai sensi del contratto collettivo nazionale di lavoro;

i) verifica l'assolvimento degli obblighi di trasparenza, di cui agli articoli 61, comma 3, 62, comma 4, e 64, comma 4, del presente regolamento."

Tutto ciò premesso e rilevato;

ATTESA la necessità, in ossequio alla richiamata normativa comunale, di procedere:

- ad analizzare le valutazioni fatte dall'ente sia per i dipendenti che per i Responsabili di Servizio;
- ad effettuare un monitoraggio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione del personale e della performance;
- a proporre al Sindaco la valutazione annuale dei Dirigenti comunali;

ESAMINATI:

- Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019 – 2021, approvato con delibera di Consiglio comunale n. 47 del 20 dicembre 2018, e le successive deliberazioni di modifica del medesimo;
- il Piano Esecutivo di gestione (PEG) 2019 – 2020 integrato con il Piano della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 80 del 10 aprile 2019;
- il Fondo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2019, così come costituito con determinazione numero 77 del 10 ottobre 2019 ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2019 del Comune di Paese, sottoscritto in data 20 dicembre 2019;
- lo stanziamento ("fondo") per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019 del personale dell'area della dirigenza, costituito con deliberazione di Giunta n. 250 del 4 dicembre 2019, ai sensi del comma 3 dell'art. 26 C.C.N.L. area della dirigenza comparto Regioni-Enti Locali del 23 dicembre 1999;

VAGLIATE:

- le relazioni sul conseguimento degli obiettivi di performance posti all'interno del Piano Esecutivo di Gestione 2019 – 2021 integrato con il Piano della performance, redatte dal Dirigente e contenute nella Relazione sulla performance 2019 validata in data 17 luglio 2020 dal Nucleo di Valutazione ed approvata con deliberazione della Giunta comunale n. 157 del 4 settembre 2020;
- le valutazioni attribuite dal Dirigente ai Titolari di posizione organizzativa per l'anno 2019, le medie delle valutazioni attribuite ai Titolari di posizione organizzativa, nonché le medie per categoria delle valutazioni attribuite al restante personale dipendente del Comune di Paese;

RICHIAMATI:

- l'art. 107, commi 1 e 6, del D.Lgs n. 267 del 18.08.2000, a mente del quale *"Spetta ai dirigenti la direzione degli uffici e dei servizi secondo i criteri e le norme dettati dagli statuti e dai 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 1) e *"I dirigenti sono direttamente responsabili, in via esclusiva, in relazione agli obiettivi dell'ente, della correttezza amministrativa, dell'efficienza e dei risultati della gestione"* (comma 6),
- l'art. 17 del D.Lgs n. 165 del 30.03.2001, secondo cui 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"*;

VISTI:

- il decreto del Sindaco n. 23 del 20 agosto 2019, con il quale è stato conferito l'incarico di Dirigente dell'Area della gestione del territorio con decorrenza dal 26 agosto 2019 e fino alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco stesso;
- il decreto del Sindaco n. 23 del 20 agosto 2019, con il quale è stato conferito l'incarico *ad interim* di Dirigente dell'Area dei servizi generali e dei servizi alla popolazione e dell'Area contabile fino all'adozione di un successivo provvedimento conseguente ad una nuova soluzione organizzativa per l'Ente;
- le determinazioni del Dirigente n. 899 del 21 dicembre 2018, n. 7 del 15 gennaio 2019, n. 366 del 15 maggio 2019 e n. 515 del 20 giugno 2019 con le quali sono stati conferiti, per l'anno 2019, gli incarichi di titolarità di posizione organizzativa;

DA' ATTO

- che le valutazioni espresse dal Dirigente in relazione alle performance dell'anno 2019 conseguite dai Titolari di posizione organizzativa e dal restante personale dipendente -così come riportate nelle relazioni allegate alla Relazione sulla performance validata in data 17 luglio 2020 ed approvata con deliberazione giunta n. 157 del 4 settembre 2020 - risultano 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 così come riportato nelle seguenti tabelle riepilogative:

Medie per categoria			
B	C	D	Media
26,09	26,50	26,23	26,30

Numero soggetti valutati	76	
Punti	Ricorrenze	%
10	1	0,1%
11	0	0,0%
12	0	0,0%
13	0	0,0%
14	12	1,0%
15	12	1,0%
16	0	0,0%
17	0	0,0%
18	3	0,2%
19	6	0,5%
20	26	2,1%
21	16	1,3%
22	36	2,9%
23	21	1,7%
24	49	3,9%
25	85	6,8%
26	230	18,5%
27	427	34,3%
28	240	19,3%
29	69	5,5%
30	13	1,0%
	1246	

valore più frequente

- che le valutazioni effettuate dal Dirigente relativamente alla performance dei Titolari di Posizione Organizzativa, sono graduate e differenziate così come di seguito riportato nella seguente tabella riassuntiva:

Numero soggetti valutati	7	
Punti	Ricorrenze	%
10	2	1,6%

12	0	0,0%	
12	0	0,0%	
13	0	0,0%	
14	0	0,0%	
15	2	1,6%	
16	0	0,0%	
17	0	0,0%	
18	1	0,8%	
19	0	0,0%	
20	3	2,4%	
21	2	1,6%	
22	3	2,4%	
23	3	2,4%	
24	2	1,6%	
25	6	4,9%	
26	8	6,5%	
27	46	37,4%	valore più frequente
28	42	34,1%	
29	3	2,4%	
30	0	0,0%	
	123		

- 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 2019 per il personale non dirigente del Comune di Paese”, sottoscritto in data 20 dicembre 2019, 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, ancorché leggermente diminuita rispetto all'esercizio precedente, la media annuale delle valutazioni dei dipendenti risulta ancora abbastanza elevata (26,30) con una distribuzione di frequenza di punteggi concentrata in pochi valori (dal punteggio 25 al punteggio 28); per questo motivo si ribadisce l'invito ad utilizzare maggiormente tutti i punteggi e le fasce di valutazione previste dalla metodologia per giungere ad una maggiore distribuzione dei punteggi stessi.

CONSTATATO, inoltre

che possono ritenersi conseguiti gli obiettivi generali e particolari indicati nel Piano Esecutivo di Gestione 2019 - 2021 integrato con il Piano della Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 80 10 aprile 2019;

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 2019 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.

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

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,

PRENDE ATTO

- che 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 prot. 2513 del 31.1.2020, il prospetto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2019, 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.

Letto, confermato e sottoscritto *Firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui all'art. 24 del D.Lgs n. 82/2005 (Codice dell'Amministrazione digitale)*

Il Nucleo di Valutazione

Mirko Bertolo

Riccardo Giovannetti

Gaspare Corocher