



COMUNE DI PAESE

PROVINCIA DI TREVISO

c.a.p. 31038 - Via Sen. Pellegrini, 4
C. fisc./p. IVA 00389950262 - Tel. 0422 457711 - Fax 0422 457710

NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 1/2018

L'anno 2018, il giorno 12 del mese di Giugno, alle ore 12.30, si è riunito il Nucleo di Valutazione operante nel Comune di Paese, composto da:

- dott.ssa Manuela Bassani Segretario generale del Comune di Paese – Presidente;
- dott.ssa Salvador Ginetta Membro esperto;

All'ordine del giorno:

1. Accertamento previsto dall'art. 15, comma 4, del C.C.N.L. 1 aprile 1999, ai fini dell'integrazione del fondo risorse decentrate dell'anno 2017 ai sensi del comma 2 del medesimo art. 15;
2. Verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance svolti dal Dirigente dell'Ente per l'anno 2017;
3. Proposta al Sindaco della valutazione del Dirigente dell'Ente per l'anno 2017;
4. Giudizio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance individuale;
5. Presa d'atto del prospetto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nell'anno 2017.

- 1. Accertamento previsto dall'art. 15, comma 4, del C.C.N.L. 1 aprile 1999, ai fini dell'integrazione del fondo risorse decentrate dell'anno 2017 ai sensi del comma 2 del medesimo art. 15**

Il Nucleo prende atto che, con deliberazione della Giunta comunale n. 163, in data 2.11.2017, è stato determinato il fondo per le risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017. Il Nucleo prende altresì atto che con delibera di Giunta n. 85 in data 29.05.2017 è stato costituito, per l'anno 2017, il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area della dirigenza e relativa destinazione.

Con la sopra citata delibera di Giunta n. 163/2017 è stato disposto di procedere, per l'anno 2017, all'integrazione delle risorse nel limite massimo consentito dall'art. 15, comma 2, del CCNL del personale delle Regioni e delle Autonomie locali del 1 aprile 1999 (1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, per l'importo di € 21.780,57).

In merito alla corretta applicazione della suddetta disciplina contrattuale, l'ARAN ha fornito l'orientamento applicativo RAL_1867, in base al quale la disciplina del comma 4 si articola in due distinte ipotesi che consentono l'incremento delle risorse variabili:

- somme derivanti da effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività;
- risorse espressamente destinate all'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

La seconda ipotesi è correlata al conseguimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, individuati e definiti in via preventiva, cui è stato legato un apposito stanziamento in bilancio con tale specifica destinazione.

In merito alla corretta applicazione della suddetta disciplina contrattuale, l'ARAN ha inoltre precisato, con il parere prot. n. 19528 del 5 giugno 2015, che possono avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo le amministrazioni che abbiano rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa per il personale, e sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa. L'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione; si deve trattare, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente. Le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente.

Il Nucleo prende atto che con la citata delibera di Giunta n. 163 del 2.11.2017, considerato che nel corso dell'anno 2017 si è venuta a creare, in alcuni servizi, una situazione di criticità dovuta:

- alla cessazione di sei dipendenti, uno dei quali incaricato della posizione organizzativa "Attività produttive, Servizi scolastici, Sport, Comunicazione";
- all'impossibilità di sostituire integralmente il personale cessato a causa dei limiti al cosiddetto turn over;
- alla prolungata assenza di cinque dipendenti, ove per prolungata si intende superiore a 90 giorni ciascuno, per malattia, infortunio, congedo straordinario ex art. 42 del decreto legislativo n. 151/2001, non sostituibili mediante il ricorso ad assunzioni di personale a tempo determinato, a causa dei limiti imposti a tale fattispecie di spesa;

al fine di far fronte alla suddetta criticità è stato attuato, nel corso dell'anno 2017, il seguente processo di riorganizzazione dei servizi e delle attività con un risparmio di spesa stimato di circa € 86.000,00:

- con deliberazione della Giunta comunale n. 112, in data 24 luglio 2017, cessando il predetto incaricato della posizione organizzativa "Attività produttive, Servizi scolastici, Sport, Comunicazione", la medesima è stata soppressa e, conseguentemente, riorganizzata un'altra posizione organizzativa al fine di accorpate, a quest'ultima, alcuni dei servizi ricadenti nella posizione organizzativa soppressa;
- con deliberazioni della Giunta comunale n. 122 in data 7 agosto 2017 e n. 130 in data 4 settembre 2017 sono stati, tra l'altro, modificati i profili professionali di due dipendenti attesa la necessità di attuarne la mobilità interna;

- con atti assunti dal Dirigente dell'Ente, prot. n. 5488 del 7 marzo 2017, prot. n. 8099 del 6 aprile 2017, prot. n. 11251 del 18 maggio 2017, prot. n. 13464 del 9 giugno 2017 e prot. n. 15028 del 28 giugno 2017, è stata disposta la mobilità interna di alcuni dipendenti al fine di garantire il regolare svolgimento dei servizi.

Tale risparmio di spesa è stato attestato con nota della Responsabile di posizione organizzativa delegata, comprendente il servizio "Personale", Pestrin Roberta con nota in data 17.05.2018, allegata al presente verbale.

In data 24.11.2017 è stato sottoscritto, dalle delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, l'accordo sulla destinazione delle risorse finanziarie decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2017 per il personale dell'Ente cui si applica il CCNL del comparto Regioni e Autonomie locali. Con tale accordo le parti hanno convenuto, relativamente all'integrazione delle risorse decentrate variabili ai sensi dell'art. 15, comma 2, del succitato CCNL, per l'importo di € 21.780,57, che le stesse siano destinate al trattamento collegato alla performance, da distribuirsi, a seguito del preventivo accertamento da parte del Nucleo di valutazione del raggiungimento dei previsti obiettivi, secondo le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance individuale.

Stante quanto sopra espresso, il Nucleo di Valutazione attesta che sussistono i presupposti per rendere disponibili le anzidette risorse integrative, debitamente stanziare nell'esercizio 2017 del bilancio 2017-2019.

2. Verifica della correttezza dei processi di misurazione e valutazione della performance svolti dal Dirigente dell'Ente per l'anno 2017

Il Nucleo prende in esame, ai sensi dell'art. 66, comma 2, lettera g), del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, le valutazioni attribuite dal Dirigente dell'Ente ai Titolari di posizione organizzativa per l'anno 2017, le medie delle valutazioni attribuite ai Titolari di posizione organizzativa e le medie per categoria delle valutazioni attribuite al restante personale dando atto che vi è una sufficiente distribuzione delle valutazioni tra i diversi valori come emerge dalle seguenti tabelle:

Medie per categoria						
A	B.1	B.3	C	D.1	D.3	Media
	26,30	26,44	26,74	25,62	25,88	26,34

Numero valutati	74			
Punti	Ricorrenze		%	
15	0		0,0%	
16	0		0,0%	
17	0		0,0%	
18	0		0,0%	
19	5		0,4%	
20	35		2,7%	
21	1		0,1%	
22	6		0,5%	
23	12		0,9%	
24	64		4,9%	
25	188		14,5%	
26	220		17,0%	
27	531		40,9%	valore più frequente
28	223		17,2%	
29	12		0,9%	
30	0		0,0%	
	1297			

Il Nucleo prende atto, inoltre, 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 2017 per il personale non dirigente del Comune di Paese”, sottoscritto in data 24.11.2017, 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. Nella condivisione delle valutazioni è stato altresì raggiunto un accordo sulla necessità di riparametrare tutte le valutazioni, rispetto agli anni precedenti, dal momento che nel tempo si è assistito ad uno slittamento verso l'alto e considerato anche che la media delle valutazioni dei Comuni aderenti al sistema di valutazione messo a disposizione dall'Associazione Comuni della Marca Trevigiana si assesta attorno al 24,5, come precisato dalla stessa Associazione all'interno del sistema di valutazione recentemente aggiornato al D.Lgs n. 74 del 25.05.2017.

3. Proposta al Sindaco della valutazione del Dirigente dell'Ente per l'anno 2017

Ai sensi dell'art. 66, comma 2, lettera e), del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Nucleo di Valutazione 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.

Ciò premesso, il Nucleo procede ad elaborare 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 a tal fine, e sottoscrivendo, la relativa scheda.

Il Nucleo dà atto che, in base a quanto previsto per il personale dirigenziale da tale sistema, la valutazione complessiva è data dalla seguente pesatura percentuale:

- 20% Area dei comportamenti organizzativi;
- 80% Area dei risultati.

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

4. Giudizio sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione della performance individuale

Concluse le operazioni di cui ai punti precedenti, il Nucleo di Valutazione esprime un giudizio sufficientemente positivo sul funzionamento complessivo del vigente sistema di valutazione della performance individuale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 1 agosto 2011, come da ultimo modificato con deliberazioni della Giunta comunale n. 126 del 22 settembre 2014 e n. 55 del 18 aprile 2018 al fine di adeguarlo al D.Lgs n. 74 del 25.05.2017.

Si fa presente, tuttavia, che sarebbe opportuno ridurre il numero degli obiettivi assegnati a ciascun Responsabile, oltre che ad individuare obiettivi che siano effettivamente sfidanti e di miglioramento.

5. Presa d'atto del prospetto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nell'anno 2017

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, 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.

La Titolare della posizione organizzativa comprendente il servizio "Personale" del Comune di Paese ha trasmesso al Presidente del Nucleo di valutazione, con nota acquisita al protocollo comunale n. 2513 del 26 gennaio 2018, il prospetto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2017, 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.

Il Nucleo di Valutazione prende in esame tale prospetto, che riporta le seguenti tipologie di lavoro flessibile:

- utilizzo di lavoratori socialmente utili:
 - n. 1 lavoratore utilizzato, per circa 9 mesi, presso i servizi scolastici, servizi per lo sport e URP;
 - n. 1 lavoratore utilizzato, per circa 4 mesi, presso il servizio lavori pubblici;
 - n. 1 lavoratore utilizzato, per circa 7 mesi, presso la biblioteca comunale;
 - n. 1 lavoratore utilizzato, per circa 1 mese, presso i servizi sociali;

- n. 1 lavoratore utilizzato, per circa 4 mesi, presso l'asilo nido comunale;
- incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato:
 - n. 1 incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000.
- tirocini estivi di orientamento (così detti curricolari):
 - n. 2 studenti universitari ospitati, in periodi diversi, presso la biblioteca comunale e il servizio edilizia;
 - n. 7 studenti di istituti scolastici di secondo grado ospitati, in periodi diversi, presso i servizi finanziari, la biblioteca, il servizio tributi e il servizio lavori pubblici;
- tirocini di inserimento lavorativo di soggetti disabili (soggetto promotore S.I.L. dell'Azienda U.L.S.S. 9 di Treviso):
 - n. 2 soggetti impiegati presso la biblioteca (uno per 12 mesi e uno per 6 mesi);
 - n. 1 soggetto per 2 mesi presso l'ufficio personale;
 - n. 1 soggetto per 1 mese presso i servizi tecnico – manutentivi.

Con nota protocollo numero 13233 in data 21.05.2018 la Titolare della posizione organizzativa comprendente il servizio "Personale" del Comune di Paese ha trasmesso al Presidente del Nucleo di valutazione un'integrazione alla sopra indicata comunicazione, precisando che, per mero errore materiale, non erano stati inseriti i seguenti contratti di somministrazione di lavoro:

- n. 1 lavoratore, per 8 mesi, presso la biblioteca comunale;
- n. 1 lavoratore, per 8 mesi, presso l'ufficio tributi.

6. Attuazione del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) 2018-2020

Il Nucleo di Valutazione, alla luce di quanto emerso dalla griglia di valutazione in data 31.03.2018, ritiene opportuno raccomandare un costante e rigoroso aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente" del sito Internet istituzionale.

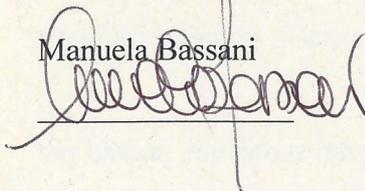
Il Nucleo di Valutazione da infine atto che il presente verbale è soggetto a pubblicazione nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale del Comune di Paese, ai sensi dell'art. 31 del decreto legislativo n. 33/2013, e successive modificazioni.

A tal fine, il Presidente – Segretario del Comune di Paese trasmetterà il presente verbale al soggetto competente alla pubblicazione.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente

Manuela Bassani



I Membri

Ginetta Salvador

