

DA PUBBLICARE CON ESTREMI DI PROTOCOLLO

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE 16 GIUGNO 2018

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE COMPLESSIVA DI OGNI SETTORE DEL COMUNE DI SANT'AMBROGIO DI VALPOLICELLA – ANNO 2017.

Presso la sede temporanea del Nucleo di Valutazione, nella persona del avv. Maurizio Lucca, componente unico del Nucleo stesso (giusto decreto sindacale Prot. 2015/1345), si riunisce il N.d.V. per procedere con le determinazioni in merito all'oggetto.

PRESO ATTO che il vigente *“Sistema di Valutazione delle performance del personale dipendente del Comune di Sant’Ambrogio di Valpolicella (VR)”* (pubblicato in *“Amministrazione Trasparente”*, sez. *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”*, inserito 27.10.2014) evidenzia che:

- *“l’art. 16 del D.Lgs. 150/09, in considerazione della specificità operativa e della autonomia organizzativa costituzionalmente riconosciuta a Regioni ed Enti Locali, precisa che trovano diretta applicazione negli ordinamenti di tali Enti solo le disposizioni dell’art. 11, commi 1 e 3, del D.Lgs. 150/09, prevedendo un obbligo di adeguamento dei rispettivi ordinamenti solamente ai principi contenuti negli artt. 3, 4, 5 comma 2, 7, 9 e 15, comma 1 dello stesso D.Lgs. 150/09. Per gli Enti Locali, pertanto, trovano applicazione i principi generali in materia di “ciclo della performance”, ma non sussiste alcun obbligo di approvare il Piano delle performance e la Relazione delle performance, secondo i criteri e le modalità indicate nell’art. 10 del D.Lgs. 150/09”;*
- *“il piano della performance del comune è costituito dall’insieme dei documenti programmatori attualmente vigenti ed obbligatori ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 e precisamente: - Relazione previsionale e programmatica; - Bilancio annuale di previsione; - Bilancio pluriennale; - Piano esecutivo di gestione”;*
- *“il PEG costituisce sviluppo del piano della performance. Il documento dovrà quindi contenere gli obiettivi, le disponibilità di risorse umane e finanziarie suddivise per Settore, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale come meglio precisata dal presente regolamento”;*
- *“l’approvazione del bilancio di previsione e degli allegati da parte del Consiglio comunale e del piano esecutivo di gestione da parte della Giunta comunale costituiscono piena esecuzione in attuazione del D.Lgs. n. 150/2009 e non è pertanto necessaria una specifica ed apposita deliberazione relativa al piano della performance”;*
- *“al termine di ciascun esercizio e precisamente nell’ambito dell’approvazione del rendiconto della gestione entro il termine previsto dal D.Lgs. 267/2000, la Giunta comunale analizza il grado di raggiungimento della*

performance organizzativa ed individuale all'interno della relazione al rendiconto prevista dall'ordinamento. Tale analisi costituisce, senza apposita e specifica deliberazione, attuazione dei principi di cui all'articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009”;

- “la valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata comunque al termine di ogni anno ovvero con periodicità più ravvicinata in caso di particolare necessità, con le metodologie previste dal presente regolamento: a) dal Nucleo di Valutazione per i Responsabili di Posizione Organizzativa; b) dal Responsabile del Settore per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa”;

- “dopo la restituzione di tutti i moduli di valutazione, il Segretario Comunale ed i Responsabili del Settore valuteranno le “proposte per l’armonizzazione”.

RICHIAMATO il D.Lgs. 150/2009, che disciplina quali sono gli elementi fondamentali per la realizzazione del Ciclo di gestione della performance, con le precisazioni in sede di recepimento, ovvero:

- il Piano della performance;
- il Sistema di valutazione della performance;
- la Relazione della performance.

PRESO ATTO che il “Ciclo della performance” si svolge nel corso dell’anno in conformità ai documenti già presenti nell’ordinamento dell’Amministrazione e precisamente:

- *Documento Unico di Programmazione*, approvata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 9 del 31/01/2017, relativamente al triennio 2017 - 2019;
- *Piano esecutivo di gestione*, che sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio Comunale indica le risorse finanziarie, umane e strumentali per lo svolgimento dell’attività dell’Ente e per il raggiungimento degli obiettivi, comprensivo del *Piano degli obiettivi*, il quale definisce il piano operativo di realizzazione degli obiettivi di gestione (cfr. Giunta Comunale n. 225 del 19/10/2017);
- *Sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale*, approvato con deliberazioni di G.C. n. 81 del 24.04.2013 e successive integrazioni e modificazioni.

RICHIAMATO l’assetto organizzativo del Comune di Sant’Ambrogio di Valpolicella relativo all’anno 2015, approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 63 in data 04.04.2013, al fine di comprendere come risultano distribuite le responsabilità gestionali ed i collegamenti con le deleghe conferite dal Sindaco;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni della Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l’Integrità delle amministrazioni pubbliche, ora A.N.A.C. (Autorità Nazionale AntiCorruzione, salvo la parte affidata al Dipartimento della Funzione Pubblica, ex D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105 “*Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della performance delle pubbliche amministrazioni*”), per quanto compatibili con il sistema delle “*Autonomie Locali*”:

- n. 5/2012, Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6 lettera b, del D.Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1 lettera b, dello stesso decreto;
- n. 6/2012, Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance (art. 14, comma 4 lettera c, del D.Lgs. 150/2009);

DATO ATTO, infatti, che:

- il comma 2 dell'art. 16 del citato D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che *“le regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Per l'attuazione delle restanti disposizioni di cui al presente decreto, si procede tramite accordo in sede di Conferenza unificata”*;
- l'adeguamento i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli: 3 (Principi generali); 4 (Ciclo di gestione della performance); 5 comma 2 (carattere degli obiettivi); 7 (Sistema di misurazione e valutazione della performance); 9 (Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale) 15, comma 1 (promozione cultura per il miglioramento delle performance);
- anche la CIVIT ha definitivamente chiarito che: che gli enti locali, stante il mancato rinvio dell'articolo 16, comma 2, del Decreto Legislativo n.150/2009, all'articolo 14 del medesimo Decreto, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà e non l'obbligo, di costituire l'OIV, in quanto, nella loro autonomia, possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009 e indicate nel citato articolo 16, rilevando che qualora detti enti procedano alla nomina dell'OIV - o in applicazione della normativa di adeguamento ai principi del D.Lgs. n.150/2009 o per autonoma decisione - devono individuarne i componenti in conformità all'articolo 14 dello stesso Decreto, tenendo conto dei requisiti previsti dalla presente delibera, previo parere favorevole della CIVIT;
- l'ANAC con Delibera n. 1208 del 22.11.2017, *“Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione”*, annota che *“4.2. Organismi indipendenti di valutazione Nel caso in cui l'amministrazione non sia tenuta a dotarsi dell'OIV – come ad esempio le regioni, gli enti locali e gli enti del servizio sanitario nazionale, che adeguano i propri ordinamenti ai principi stabiliti nel d.lgs. 150/2009, nei limiti e con le modalità precisati all'art. 16 del medesimo decreto – le relative funzioni possono essere attribuite ad altri organismi, quali i nuclei di valutazione. In tale ipotesi, l'Autorità ritiene opportuno evidenziare che, specie negli enti territoriali, il Segretario è spesso componente anche del nucleo di valutazione. Poiché il Segretario è “di norma” anche RPCT, la conseguenza è che lo stesso RPCT può far parte di un organo cui spetta, per taluni profili (ad esempio le attestazioni sulla trasparenza), controllare proprio l'operato del RPCT. Attesa la normativa vigente che potrebbe generare conflitti di interesse nei termini sopra specificati, l'ANAC auspica che le amministrazioni trovino soluzioni compatibili con l'esigenza di mantenere distinti il ruolo di RPCT da quello di componente dell'organismo che svolge le funzioni dell'OIV”*, confermando che la disciplina del D.Lgs. n. 150/2009, non è direttamente

applicabile agli Enti Locali, ma necessità di apposito recepimento, nei termini già espressi in parola.

PRESO ATTO CHE:

il Fondo di cui all'art. 31 CCNL 22.1.2004 (personale del comparto):

- in data 22.12.2017 con determinazione n.681 è stato quantificato il fondo per le risorse decentrate ex art. 31 CCNL 22.1.2004 – anno 2017;
- in data 05.12.2017 è stato sottoscritto l'accordo sindacale concernente la ripartizione del suddetto fondo;
- il 14.12.2017 il Revisore del conto ha attestato la compatibilità economico-finanziaria e normativa dell'accordo di cui trattasi, rilasciando la relativa certificazione (allegato alla Delibera di Giunta Comunale n. 283/2017);
- in data 21.12.2017 è stato sottoscritto in via definitiva l'accordo concernente la ripartizione del fondo.

RICHIAMATO l'art. 18 del CCNL 1.4.1999, così come sostituito dall'art. 37 del CCNL 22.1.2004, che testualmente recita:

"1. L'attribuzione dei compensi di cui all'art 17, comma 2 lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti nel sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello delle relazioni sindacali previsto: il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno... omissis ...".

RICHIAMATE LE SEGUENTI DELIBERAZIONI:

- la delibera di Consiglio Comunale n. 09 del 31/01/2017 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2017 - 2019 e il DUP;
- la delibera di Giunta Comunale n. 225 del 19.10.2017 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2017, comprensivo del Piano dettagliato degli obiettivi;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 5/4/2018, esecutiva, di approvazione dello schema del Conto consuntivo 2017, comprensivo delle Relazioni degli uffici che può fungere su dichiarazione dell'Amministrazione da Relazione sulle performance, ai sensi dell'art. 10, comma 1 bis, del D.Lgs. n. 150/2009, inserito dall'art. 8, comma 1, lettera d) del D.Lgs. n. 74/2017, a tenore del quale *"Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo"*.

RILEVATO CHE l'analisi, su base documentale, effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla produttività dell'intera organizzazione comunale persegue la finalità di valutare i risultati raggiunti dai vari settori/servizi in relazione alle risorse assegnate e ai livelli organizzativi in essere.

PRESI IN CONSIDERAZIONE IN PARTICOLARE:

- le relazioni dei Responsabili di Settore sulle performance al 31.12.2017, esaminate nella seduta del Nucleo di Valutazione in data 07 giugno 2018 (il cui verbale prot. 9423, e relative schede di valutazione, è depositato agli atti del Comune), ove sono evidenziate le percentuali medie di raggiungimento degli obiettivi per settore e dalla quale vengono in rilievo gli indicatori di efficienza 2017 (tale documento contiene dati personali di giudizio e non va pubblicato se non anonimizzando i dati);
- il verbale del Nucleo di Valutazione del 14 giugno 2018, prot. n. 9824, comprensivo di relazione degli uffici, depositato agli atti del Comune (tale documento contiene dati personali di giudizio e non va pubblicato se non anonimizzando i dati).
- i Responsabili di Settore, successivamente, hanno provveduto alla stesura delle schede individuali, confrontando le stesse nella seduta congiunta del 14 giugno 2018, depositato l'originale agli atti del Comune, e in cui sono state approvate le proposte di armonizzazione (tale documento contiene dati personali di giudizio e non va pubblicato se non anonimizzando i dati).

Il raffronto delle valutazioni individuali dei dipendenti, in merito al compenso di produttività, relativamente al triennio 2015/2016/2017 dal quale risulta quanto segue:

- MEDIA GENERALE DEI VOTI:

anno 2015 => valore 13,78

anno 2016 => valore 13,88

anno 2017 => valore 13,49

- PERCENTUALE DIPENDENTI CON VALUTAZIONE UGUALE A 20:

anno 2015=> valore 0%

anno 2016 => valore 0 %

anno 2017 => valore 0 %

- PERCENTUALE DIPENDENTI CON VALUTAZIONE TRA 14 E 19:

anno 2015 => valore 58 %

anno 2016 => valore 65 %

anno 2017=> valore 66 %

- PERCENTUALE DIPENDENTI CON VALUTAZIONE TRA 8 E 13:

anno 2015 => valore 42 %

anno 2016 => valore 35 %

anno 2017 => valore 31%

- PERCENTUALE DIPENDENTI CON VALUTAZIONE INFERIORE A 8:

anno 2015 => valore 0 %

anno 2016 => valore 0%

anno 2014=> valore 3 %

con mantenimento, nel 2017, dei giudizi medi dati dai Responsabili di Area al rispettivo personale in un quadro di valorizzazione delle professionalità.

RICHIAMATO:

- il verbale del Nucleo di Valutazione del 7 giugno 2018 (prot. 9423/2018) che ha espresso un giudizio, sulla performance complessiva di ogni settore organizzativo comunale;
- la deliberazione di G.C. n. 21/2017 con la quale è stato approvato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione contenente anche il programma della trasparenza 2017-2019 del Comune di Sant'Ambrogio di Valpolicella;
- la deliberazione di G.C. n. 22/2018 con la quale è stato approvato il Piano triennale di Prevenzione della Corruzione contenente anche il programma della trasparenza 2018-2020 del Comune di Sant'Ambrogio di Valpolicella;
- la dichiarazione dei Responsabili di area del 6.6.2018, allegata al verbale del Nucleo di Valutazione 14 giugno 2018 (prot. 9824/2018);
- il questionario di gradimento sui servizi erogati dal Comune.

RILEVATO CHE:

- gli obiettivi riferiti all'anno 2017 (PEG-PDO) sono strutturati differenziando le risorse umane impiegate all'interno di ogni obiettivo;
- le schede di valutazione della performance individuale ai fini dell'erogazione del compenso di produttività – anno 2017 - hanno tenuto conto, fra gli altri, del *“contributo individuale rispetto all'effettivo raggiungimento degli obiettivi evidenziati nel PEG-PDO”* e della *“qualità della performance individuale secondo gli obiettivi assegnati”* che incide con un peso del 70% sul totale;
- visti i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, definiti ed esplicitati nel Piano della performance.

PRESO ATTO CHE ai sensi e per gli effetti dell'art. 10, comma 1 lettera b), del D.Lgs. 150/2009 la relazione sulla performance evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, concludendo così il ciclo di gestione della performance (**anno 2017**).

ATTESO CHE tutti i documenti tecnici richiamati nel presente verbale (ciclo della performance, relazione previsionale e programmatica, piano esecutivo di gestione con piano degli obiettivi, sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale, accordi sindacali, programma triennale per la trasparenza e l'integrità, questionario di gradimento, atti di natura contabile bilancio previsionale e consuntivo) sono depositati presso la residenza comunale e devono essere consultabili nella pagina web del Comune nella sezione *“Amministrazione trasparente”*, salvo i verbali contenenti le valutazioni

del personale con le relative schede in quanto contenenti dati personali di natura valutativa.

Sulla base di quanto sopra esposto, degli atti citati, dei monitoraggi, delle relazioni e dichiarazioni a consuntivo sulla performance dei Responsabili di Area e del Segretario comunale;

il Nucleo di Valutazione attesta che per **l'anno 2017** la *performance* complessiva di ogni Settore comunale singolarmente considerato è positiva e la *performance* individuale, tenuto conto delle valutazioni effettuate, ha raggiunto i *target* attesi; pertanto, si può sostenere che tale risultato positivo corrisponde, con le dovute precisazioni delle premesse redazionali ed istruttorie in sede di recepimento del D.Lgs. n. 150/2009, alla **validazione** positiva della "**Relazione della performance 2017**".

Il presente verbale, costa di sette pagine, viene inviato al Sindaco, Zorzi Roberto Albino, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Il presente verbale viene inviato al Responsabile della Segreteria/Personale per la protocollazione, il deposito agli atti, la pubblicazione in "*Amministrazione Trasparente*", sez. "*Performance*", sott. sez. "*Relazione sulla performance*".

Si invita all'adozione di apposite misure di sicurezza per la tutela dei dati, ex Regolamento UE 2016/679, contenuti nei documenti citati.

Dalla sede provvisoria del N.d.V., 16 giugno 2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE NUCLEO DI VALUTAZIONE

Avv. Maurizio LUCCA

(firmato originale depositato agli atti del comune)