



Comune di Fiesse

Provincia di Brescia

Nucleo di Valutazione

(nominato con decreto sindacale n. 6 del 23/07/2018)

Verbale n. 3 per l'anno 2018

L'anno duemiladiciotto (2018), addì dieci (10) del mese di settembre (09), in collegamento da remoto il Nucleo di Valutazione, procede con la

Proposta di valutazione attività anno 2017

Il Nucleo di Valutazione della Performance del Comune di Fiesse ha preso preliminarmente atto:

- a) del decreto sindacale di nomina n.6 del 23.7.2018 del Nucleo di Valutazione per il triennio 23.7.2018/22.7.2021 composto dal Segretario comunale e da un esterno – dott. Gilberto Ambotta;
- b) del D.Lgs. n. 150/2009, normativa di riferimento per l'attività di controllo del personale della P.A.;
- c) della deliberazione di Giunta comunale n. 108 del 30/10/2013 avente ad oggetto “*Approvazione del sistema valutazione risultati dei responsabili di servizio o centro di competenza, del sistema permanente di valutazione dei dipendenti e della relativa scheda di descrizione degli obiettivi*”;
- d) della deliberazione della Giunta comunale n.43 del 31/03/2017 di approvazione del piano degli obiettivi e delle performance anno 2017;

In riferimento alla valutazione dei Responsabili delle tre Aree incaricati di Posizione Organizzativa per l'anno 2017, il NdV ha acquisizione le relazioni e la documentazione, necessaria per le opportune valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i dipendenti: 1) rag. Bodini Sara - Responsabile dell'Area Finanziaria; 2) geom. Anna Maria Grassi - Responsabile Area Tecnica; 3) Sovr. P.L. Celsa Luigi – Responsabile Polizia Locale per il periodo 1/6/2017 al 31/12/2017;

Il NdV prende atto che l'Area AA.GG. era retta dal Segretario Comunale *pro - tempore*;

La documentazione presa in esame ai fini dell'individuazione degli obiettivi per le tre Aree oggetto di valutazione è la seguente:

- la deliberazione della Giunta comunale n. 43 del 31/03/2017 di approvazione del piano degli obiettivi e delle performance anno 2017;

il bilancio di previsione annuale;

- le relazioni dei Responsabili;
- il conto consuntivo 2017;

La metodologia di valutazione annuale dei Responsabili di Area titolari di Posizione Organizzativa è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 108 del 30/10/2013 avente ad oggetto “approvazione del sistema valutazione risultati dei responsabili di servizio o centro di competenza, del sistema permanente di valutazione dei dipendenti e della relativa scheda di descrizione degli obiettivi”;

Il NdV per la valutazione dell’esercizio 2017 ha effettuato un percorso di attività metodologica che è consistito in quattro fasi:

- Fase a) Presa atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti;
- Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi;
- Fase c) Valutazione.

Fase a) Presa atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti

La prima fase è consistita essenzialmente nel prendere atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti. Per il 2017 il NdV si è avvalso dei criteri di cui alla deliberazione di G.C. n. 108 del 30/10/2013 avente ad oggetto “approvazione del sistema valutazione risultati dei responsabili di servizio o centro di competenza, del sistema permanente di valutazione dei dipendenti e della relativa scheda di descrizione degli obiettivi”.

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

La seconda fase ha riguardato l’acquisizione documentale attestante l’attività amministrativa del Comune nel 2017. Il NdV si è concentrato in particolare sulla deliberazione della G.C. n.43 del 31/03/2017 di approvazione del piano degli obiettivi e delle performance anno 2017; Il NdV ha proceduto all’analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel Piano e alla verifica della documentazione propedeutica all’avvio del processo di valutazione consistente in una serie di controlli relative alle seguenti tematiche:

- Personale;
- Finanziaria;
- Lotta alla corruzione;
- Controlli interni.

Il NdV ha proceduto all’analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel P.E.G./PDO/ Piano delle Performance;

Fase c) Valutazioni

La terza e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. Il NdV ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O., alla luce degli elementi economico-finanziari verificati da un’analisi documentale e delle audizioni condotte dal Segretario comunale con gli stessi.

Grazie al lavoro effettuato, il NdV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2017, ritenendo l'attività amministrativa e gestionale dei Responsabili di Servizio titolari di P.O. sia stata sufficientemente positiva, con interventi efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale, utilizzando al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili, in considerazione delle condizioni ambientali di riferimento in relazione alle dimensioni dell'ente.

Concluse le fasi precedenti, il NdV :

- a) dà atto che tutti gli obiettivi programmati per l'anno 2017 sono stati quasi pienamente raggiunti;
 - b) rileva la sostanziale correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa;
- 1) P.O. Responsabile - rag. Bodini Sara - **Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria** - In generale si segnala un'attività sufficientemente precisa e attenta che ha risposto quasi sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia valutazione e verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico ricoperto, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione giuridico/amministrativa esprime una valutazione di discreto livello.
 - 2) P.O. Responsabile - geom. Anna Maria Grassi - **Responsabile Area Tecnico - Manutentiva** - In generale si segnala un'attività sufficientemente precisa e attenta che ha risposto quasi sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia valutazione e verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico ricoperto, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione giuridico/amministrativa esprime una valutazione di discreto livello.
 - 3) P.O. Responsabile - Sovr. P.L. Celsa Luigi – **Responsabile Area Polizia Locale** per il periodo 1/6/2017 al 31/12/2017 – Pur evidenziando in generale un'attività precisa e attenta che ha risposto quasi sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV non ritrovando alcun atto di assegnazione di obiettivi specifici, non può che esprimere un giudizio di valutazione discreta sulle attività ordinarie svolte secondo le direttive impartite dall'Amministrazione, senza atti formali;

La Valutazione dei tre Responsabili di Area incaricati di Posizione Organizzativa si è conclusa con l'attribuzione in base ai criteri stabiliti con deliberazione di Giunta comunale n. 108 del 30/10/2013 avente ad oggetto *“Approvazione del sistema valutazione risultati dei responsabili di servizio o centro di competenza, del sistema permanente di valutazione dei dipendenti e della relativa scheda di descrizione degli obiettivi”*, secondo le schede di valutazione allegate che, costituiscono la proposta di valutazione dell'OdV per l'annualità 2017, facendone parte integrante e sostanziale.

Il NdV, dà atto pertanto che la fase di valutazione del personale può considerarsi conclusa e che i giudizi espressi sono quelli riassunti nelle schede predisposte dai Responsabili di Area per il proprio personale.

Le criticità sollevate anche nei colloqui con i responsabili di settore ed emerse nel corso del lavoro fanno riferimento per lo più alla scarsità di risorse umane in rapporto agli indirizzi e priorità dettate dall'Amministrazione. In particolare, anche sulla concreta esperienza

quotidiana, si segnalano per tutte le posizioni organizzative, una serie di problematiche: la difficoltà di contemperare esigenze e priorità politico-amministrative rispetto al quotidiano andamento del lavoro degli uffici e alla loro implementazione, in un contesto di cambiamento normativo e di una asfissiante attività adempimentale richiesta dagli organi sovraordinati. Di fondamentale importanza appare la necessità di una continua formazione dei dipendenti che, va promossa e incentivata.

Il NdV raccomanda inoltre quanto segue:

1. L'obbligo di pubblicazione ai sensi D.Lgs. 33/2013 ed aggiornamento costante della sezione "Amministrazione Trasparente", oltre al rispetto del Piano Anticorruzione;
2. Di essere informato sull'utilizzo delle Risorse destinate al Fondo delle risorse decentrate per le politiche del personale, sul rispetto dei limiti di spesa previsti dalle varie normative in materia di personale, tra cui il D.L. 78/2010 e la spending review.
3. Riguardo il ciclo della performance si richiede una maggiore attenzione nella fase di elaborazione degli obiettivi, che dovrebbero risultare più sfidanti ed innovativi nonché dei relativi indicatori di risultato, che devono essere misurabili e prevedere un target chiaro o un miglioramento rispetto ad uno standard, un livello qualitativo atteso o ad un benchmark;
4. La necessità di migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati;
5. In relazione alla normativa in materia di trasparenza ed anti-corrruzione si chiede di darne sistematica attuazione, prevedendo un'adeguata organizzazione e formazione delle risorse umane, con la finalità di ottenere un costante e corretto aggiornamento delle informazioni pubblicate in "Amministrazione Trasparente", rendendo disponibili in formato aperto i dati inseriti;
6. Per quanto attiene alla performance organizzativa ed in generale la sfera dei comportamenti è necessario sviluppare una maggiore attitudine al lavoro di gruppo, migliorare l'area delle relazioni, la collaborazione con i colleghi Responsabili titolari di P.O. per l'integrazione delle procedure informatiche e per l'ottimizzazione in genere dei procedimenti che interessano più unità organizzative/utenti; è atteso un personale miglioramento nell'utilizzo degli strumenti informatici;
7. Di effettuare più riunioni periodiche con il personale gestito, per condividere e conoscere lo stato di avanzamento degli obiettivi, improntare una metodologia lavorativa basata sulla cultura del risultato e sul lavoro di squadra (piuttosto che sul mero e formale adempimento), nonché per creare un clima di fiducia, migliorando la comunicazione e il benessere organizzativo;

Il presente verbale, composto da n. 5 (cinque) pagine, viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, trasmesso al Segretario per l'esecuzione degli adempimenti ed al Sindaco.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Nucleo di Valutazione
Pasquale Vittorio De Marco



Gilberto AMBOTTA
