

NUCLEO di VALUTAZIONE
Comune di MARANO VICENTINO (VI)

Nel giorno **24 maggio 2021** si è riunito il Nucleo di Valutazione (N.V.), in videoconferenza ai sensi dell'art. 13 del Dpcm 02.03.2021, così composto:

		presente	assente
Dott. Luigi Alfidi	componente esterno	X	
Dott. Antonello Accadia	componente esterno	X	
Dott. Paolo Foti	componente interno	X	

Risulta invitata la dott.ssa Salamino, quale Segretario in servizio nel 2020 per relazionare e fornire chiarimenti sull'andamento della gestione anno 2020 e sulla relativa documentazione.

- 1. Validazione della Relazione sulla Performance 2020 e referto conclusivo anno 2020.**
- 2. Valutazione delle Posizioni Organizzative**
- 3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione**
- 4. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità**
- 5. Attuazione dei controlli interni**
- 6. Valutazione del Segretario ai fini della liquidazione dell'indennità di risultato per l'anno 2020.**

1. Validazione della Relazione sulla Performance 2020 e referto conclusivo anno 2020

Premesso che il processo di validazione e la stesura del documento devono essere ispirati ai principi di:

- trasparenza - ragionevolezza
- attendibilità - evidenza e tracciabilità
- veridicità - verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato

si da atto che l'operato del NV si è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità.

Il Nucleo, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett c) ndel Dlgs. N. 150/2009 e ss, acquisisce le seguenti delibere per l'anno 2020:

- G.C. n. 205 del 12.12.2018: Approvazione del Regolamento recante i criteri per il conferimento, la revoca e graduazione delle **Posizioni Organizzative** e alte professionalità, nonché Regolamento relativo al **sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**;
- G.C. n. 178 del 15.11.2019: Aggiornamento ed approvazione del **Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020-2022** e lo schema del Bilancio di Previsione 2020-2022;

- C. C. n. 51 del 18.12.2019 Approvazione del **Bilancio di previsione** 2020 ed il DUP 2020 - 2022;
- G.C n. 5 del 15/01/2020 di approvazione del **Piano esecutivo di gestione** 2020 (Peg finanziario);
- G.C n. 17 del 10/02/2020 di approvazione del piano dettagliato degli obiettivi, a sua volta modificato ed integrato con le delibere di G.C. n. **88 del 22/07/2020**, e **G.C. n. n. 161 del 25/11/20** a seguito delle problematiche insorte durante la pandemia da Covid – 19;
- G.C. n. 124 del 30.09.2020: Atto di indirizzo della Giunta per la costituzione del **fondo per la valorizzazione** delle risorse umane per l'anno 2020;
- G.C. n. 136 del 21.10.2020: Autorizzazione alla **sottoscrizione del contratto** integrativo decentrato anno 2020;
- C.C. n. 41 del 25.11.2020: Verifica del permanere degli **equilibri di bilancio e Stato di attuazione** del programmi 2020;
- C.C. n. 17 del 28.04.2021: Approvazione del **rendiconto di gestione 2020**.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute nei report sul raggiungimento predisposti dalle Posizioni Organizzative e nella Relazione sulla performance organizzativa e rendicontazione al 31/12/2020, riportante una percentuale complessiva di **raggiungimento di risultato pari al 97,83%**.

Il Nucleo ha verificato la documentazione sulla base inoltre dei seguenti requisiti:

- Chiarezza e completezza nella rappresentazione della performance organizzativa ;
- Coerenza dei contenuti del peg-piano della performance con i contenuti della programmazione finanziaria di bilancio dell'Ente;
- Rispetto dei criteri previsti dall'art. 5, comma 2 del Dlgs. N. 150/2009 nella definizione degli obiettivi rappresentati nel piano della performance
- Raccordo e presenza di obiettivi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione definiti nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Considerato che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance e constatato che la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione ed il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione e dalla rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti, il NV rammenta che la validazione della Relazione è condizione per l'accesso agli strumenti per premiare il merito. Tutto ciò premesso, il NV valida la **Relazione sulla Performance 2020** con le seguenti osservazioni:

- la documentazione risulta in linea con le disposizioni di legge. Si tiene conto delle dimensioni e della situazione dell'Ente;
- si raccomanda il Comune di consolidare il sistema di rilevazione dei dati necessari per la costruzione degli indicatori di performance ai fini di permettere una verifica sulla loro effettiva significatività, rilevabilità ed attendibilità, con riferimento sia agli obiettivi, sia al monitoraggio dei processi erogativi;
- si sottolinea la necessità del confronto e dialogo intersettoriale tra responsabili e tra questi ed i vicari, in modo da svolgere un'azione unitaria e tutta orientata al raggiungimento degli obiettivi;
- infine si ritiene importante il generale confronto anche con gli amministratori nel rispetto dei ruoli e delle reciproche competenze salvaguardando il principio della distinzione tra attività di indirizzo e attività gestionale.

e dispone che la stessa venga pubblicata, unitamente al presente verbale, sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne la visibilità.

A seguire, il NV attesta, il raggiungimento degli obiettivi, e rammenta che nel liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori, si devono rispettare le condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del D.lgs. 165/01, come modificato dal D.lgs. 150/09:

- Pubblicazione dei contratti integrativi stipulati con la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa certificate dagli organi di controllo ai sensi del comma 4;
- Comunicazione all'ARAN ai sensi del comma 5.

2. Valutazione delle Posizioni Organizzative

A seguito della validazione della Relazione, il NV, esaminati i report di risultato di ciascuna area organizzativa e ravvisata la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, ha preso atto del relativo raggiungimento ai fini della corresponsione della premialità accessoria.

Secondo la metodologia di valutazione delle PO in vigore e adottata, il punteggio che esprime la performance ottenuta dalle Posizioni Organizzative si ottiene dalla valorizzazione del raggiungimento degli "Obiettivi di funzione" e dalla "Valutazione prestazione del personale", rispettivamente con un peso percentuale pari a 51 e 49 punti (la modifica della % della scheda di valutazione si è applicata a partire dall'anno 2019).

Il sistema prevede per quanto riguarda gli obiettivi di funzione (con peso 51%) due ambiti di intervento (parzialmente raggiunto 10%, raggiunto 25%) mentre ne prevede tre di merito per la valutazione della prestazione (con peso 49%) personale delle PO (parzialmente raggiunto/bassa= 10% - media=15% - raggiunto/alta= 25%) che, secondo i criteri stabiliti dal sistema di valutazione vigente e dal dettaglio di assegnazione punteggio sulla scheda applicata per il 2020, definiscono il premio da corrispondere a ciascuna Posizione Organizzativa (per il 100% dell'importo almeno il 90%).

Ciò premesso si prende atto della valutazione delle Posizioni Organizzative effettuata dal Segretario dott.ssa Maria Grazia Salamino (in servizio per tutto il 2020) considerate attentamente le prestazioni complessivamente rese nel corso del 2020 dai Responsabili, verificato il clima organizzativo interno come da schede conservate agli atti del Comune e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto, come rappresentato in modo riassuntivo al successivo punto n. 3 del presente verbale.

3. Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione

Il NV, visti i principi previsti dal D.lgs. 150/2009, dal Regolamento degli uffici e servizi e dal Sistema di Valutazione, ha effettuato il controllo del corretto funzionamento del sistema di valutazione.

Il Nucleo prende atto della metodologia di cui alla delibera di G.C. n. G.C. n. 205 del 12.12.2018 di approvazione, tra l'altro, anche del Regolamento relativo al **sistema di Misurazione e Valutazione della Performance**. Prende atto degli obiettivi trasversali e delle modifiche apportate in corso d'anno in conseguenza della riorganizzazione degli uffici a seguito della pandemia da Covid-19.

Prende altresì atto che non ci sono state contestazioni e nessuna richiesta di modifica del punteggio è pervenuta.

Di seguito si riporta una sintesi dei risultati ottenuti a seguito della conclusione del processo valutativo 2020 e, ai fini del confronto, gli esiti degli anni precedenti:

DIPENDENTI:

VALUTAZIONE FINALE	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Non valutato	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2,00%	2,00%	2,00%
Scarso/Modesto (valore medio tra 1 e 1,99)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0,00%	0,00%	0,00%
Modesto/Buono (valore medio tra 2 e 2,99)	0,00%	0,00%	0%	0%	2,04%	0%	2,00%	5,00%	4,00%
Buono/Elevato (valore medio tra 3 e 3,99)	22,73%	23,91%	34,78%	28,89%	38,78%	39%	58,00%	41,00%	57,00%
Elevato/Di rilievo (valore medio tra 4 e 4,99)	68,18%	71,74%	50,00%	62,22%	59,18%	60%	36,00%	49,00%	38,00%
Di rilievo (valore medio 5)	9,09%	4,35%	15,22%	8,89%	0,00%	1%	2,00%	3,00%	0,00%

POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

VALUTAZIONE FINALE	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Non valutato	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Bassa/parzialmente raggiunta (fino al 120)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	25%
Media (da 121 a 155)	20%	20%	50%	50%	0%	0%	0%	33%	0%
Alta (da 156 a 175)	80%	80%	50%	50%	100%	100%	100%	66%	75%

4. Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Nel rispetto della l. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, l'Ente ha dato attuazione a quanto disposto dalle vigenti norme sulla prevenzione della corruzione e sull'attuazione della trasparenza e integrità.

La relazione prodotta a fine anno dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione, ha messo in evidenza le misure di contrasto alla corruzione adottate nel corso del 2020.

Le misure obbligatorie sono state inserite nel PTPC 2020-2022 dell'Ente e attuate come previsto con un discreto coinvolgimento della struttura organizzativa. La sezione "Amministrazione trasparente" presente sul sito istituzionale è stata progressivamente alimentata secondo le indicazioni di ANAC con le necessarie informazioni cui si accede in maniera adeguata.

5. Attuazione dei controlli interni

Dando seguito a quanto disposto dal D.L. 174/2012, convertito nella L. 213/2012, l'Ente ha approvato il Regolamento dei controlli interni (deliberazione di CC n. 9 del 6/2/2013) ed ha provveduto a completare le sessioni di controllo per gli atti attinenti all'intero 2019.

Il relativo esito risulta globalmente positivo per tutti i Servizi, come si evince dal verbale prodotto dal Segretario, agli atti del Comune le cui conclusioni di seguito si riportano.

Si evidenzia come **anche per l'anno 2020** il controllo successivo di regolarità amministrativa previsto dall'art 147 bis, comma 2 del Tuel e dal "Regolamento per la metodologia e per

l'organizzazione dei controlli interni”, approvato con deliberazione consiliare numero 9 del 06.03.2013 è stato svolto dal Segretario Comunale.

Il controllo si è svolto sul totale di **n. 78** atti esaminati comprendenti: Determinazioni, e loro proroghe; Affidamento di lavori, servizi, forniture; Affidamenti incarichi esterni ex art. 7 co. 6 D.Lgs. 165/2001, Autorizzazioni ai dipendenti a svolgere incarichi esterni ex art. 53 D.Lgs. 165/2001; Erogazioni sovvenzioni, contributi, sussidi e altri atti/procedimenti amministrativi, il tutto con il seguente esito: opportunità di miglioramento rilevate: **n. 28**.

In particolare **per il 2020**:

CONFORMITA' ATTI SOTTOPOSTI A CONTROLLO SUCCESSIVO	Numero	Numero	Numero opportunità di miglioramento	Numero non conformità	Indice di conformità su totale atti controllati
ANNO 2020	Atti controllati	Atti conformi	(-4%)	(-17%)	
Settore 1° Servizi Generali	28	20	8	0	98,86
Settore 2° Servizi Finanziari	2	1	1	0	98,00
Settore 3° Servizi Tecnici	28	17	11	0	98,43
Settore 4° Servizi sociali generali	6	3	3	0	98,00
Settore 5° Servizi sociali esterni	14	9	5	0	98,57
Comune di Marano	78	50	28	0	98,56

Si ricorda che per gli anni 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 l'esito è stato il seguente su un totale complessivo di atti **nel 2013** pari a 47, con 18 opportunità di miglioramento, pari al 98,57% di conformità complessiva globale 2013; **per il 2014** sul totale di n. 31 atti, 13 opportunità di miglioramento e una conformità complessiva globale dei settore pari al 98,46% 2014; **per il 2015**, sul totale di n. 48 atti, 19 opportunità di miglioramento e una conformità complessiva globale dei settore pari al **98,61%** 2015; **per il 2016** sul totale di n. 82 atti, 35 opportunità di miglioramento e una conformità complessiva globale dei settore pari al 98,31 % 2016, **per il 2017** sul totale di n. 50 atti, 16 opportunità di miglioramento, e una conformità complessiva globale dei settore pari al 98,52 % 2017, **per il 2018** sul totale di n. 48 atti, 18 opportunità di miglioramento, e una conformità complessiva globale dei settore pari al 98,50 % 2018; **per il 2019** sul totale di n. 65 atti, 25 opportunità di miglioramento, e una conformità complessiva globale dei settore pari al 98,46 % 2019.

Il tutto come da singole schede agli atti del Comune.

6. Valutazione del Segretario ai fini della liquidazione dell'indennità di risultato per l'anno 2020.

Terminato si passa ad esaminare l'ultimo punto relativo alla valutazione dell'attività svolta dal Segretario dott.ssa Maria Grazia Salamino che nel frattempo si è assentata.

- Il Nucleo prende atto della disposizione del contratto collettivo nazionale dei segretari comunali e provinciali che riguarda la retribuzione di risultato degli stessi. Il nucleo prende atto altresì del sistema di valutazione dell'Ente che riguarda il Segretario e delle attività ulteriori e delle incombenze diverse rispetto a quanto previsto dall'art. 97 del Tuell. Passa quindi all'esame dell'attività svolta nel 2020 che il Segretario ha formalizzato nella propria relazione allegata in atti e della scheda di valutazione conservata agli atti effettuata dal Sindaco i cui punteggi (entrambi superiori a 90) collocano l'indennità di risultato nella

fascia massima. Visto tutto quanto, il Nucleo, preso atto del punteggio conseguito nella fascia massima dal Segretario sia nella scheda di valutazione che nel raggiungimento degli obiettivi, alla luce del vigente sistema di valutazione, dà atto che alla stessa spetta la liquidazione dell'indennità di risultato nella misura intera, secondo l'ammontare calcolato dal Comune di Sovizzo quale Comune Capo convenzione.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Luigi Alfidi
(f.to digitalmente)

Dott. Antonello Accadia
(f.to digitalmente)

Dott. Paolo Foti
(f.to digitalmente)