

**RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO
COMPLESSIVO, AL GENNAIO 2017, DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE,
TRASPARENZA E INTEGRITA' DEI CONTROLLI INTERNI ***

*** (da pubblicarsi sulla pagina Amministrazione Trasparente del sito istituzionale)**

Il sistema di valutazione del personale del Comune a suo tempo proposto, fatto adottare dal Nucleo di Valutazione e perciò ora vigente è pienamente ispirato ai principi di fondo della riforma introdotta dal d.lgs. 150/2009, ovviamente commisurati ad un Ente di piccole dimensioni quale questo Comune.

Esso ha introdotto le seguenti semplici innovazioni, di indubbia incidenza nel sistema relativo e nel livello di produttività consolidato a quel momento:

- a. l'ancoraggio - ai fini anche della determinazione della corrispondente "retribuzione di risultato"- della attività dei Capi Settore (Responsabili di "posizione organizzativa") e delle strutture ad essi inerenti a definiti "obiettivi gestionali annuali", deliberati dalla Giunta con possibilità di attribuzione ad uno o più di essi di "peso specifico" maggiorato, sì da segnalare ai Capi Settore, incaricati di raggiungerli, la relativa particolare rilevanza politico-amministrativa;**
- b. la possibilità di obiettiva misurazione dei relativi risultati, attraverso la definizione, in uno ai medesimi obiettivi, di precisi "indicatori di risultato" ("fatti" o atti necessari a segnare il preciso traguardo gestionale che a quegli obiettivi l'Amministrazione ha inteso collegare);**
- c. la valutazione, in aggiunta, del comportamento manageriale degli stessi Capi Settore, secondo parametri specifici (uno di essi, qui va evidenziato, assume la capacità del Capo Settore di valutare in maniera differenziata i suoi collaboratori, per esaltare il "merito individuale" e così evitare le annose situazioni di appiattimento, con negativi riflessi anche nella determinazione dei compensi annuali di produttività ai medesimi collaboratori);**
- d. il ribaltamento di una quota percentuale (25 %) del punteggio assegnato dal Nucleo alla performance del Capo Settore sulla valutazione meritocratica (di competenza dello stesso Capo Settore) di ciascun suo collaboratore, sì da creare un "sodalizio virtuoso" tra Responsabile della struttura e collaboratori di inerenza (e quindi un incentivo reciproco a migliorare la performance individuale);**
- e. la introduzione della valutazione, da parte del predetto Nucleo, della "customer satisfaction", sulla base dei "questionari di gradimento" compilabili dagli utenti dei servizi e uffici, ciò potendo, in prima fase, consentire la valutazione della "performance organizzativa" (vale a dire la performance "di struttura" prevista dal d.lgs 150/2009), in vista di un più appropriato concetto che a detta particolare performance la predetta normativa assegna e cioè la rilevazione degli esiti di adeguate azioni di benchmarking (cioè azioni di confronto della performance propria con quella di Comuni assumibili a riferimento in quanto particolarmente "efficienti" ed "efficaci").**
- f. la valutazione meritocratica annuale del personale di ciascuna Area, da parte del relativo Responsabile, secondo appositi parametri, ciò incoraggiando l'incremento**

dell'impegno lavorativo individuale, con contestuale obbligo per la Amministrazione e la "parte pubblica" in "delegazione trattante" (nonchè per le stesse rappresentanza sindacali) di riservare una quota del "fondo salario accessorio" a detti compensi annuali di produttività individuale.

Il sistema prevede anche, secondo l'art. 19 del citato d. lgs., il principio secondo il quale il 25 % del personale non apicale (cioè i meno "meritevoli") non partecipa al compenso di produttività e che delle restanti due fasce di personale, la prima (i più meritevoli) percepisce, in proporzione, più del personale della seconda fascia.

Detta previsione del sistema, fortemente incentivante la produttività del personale, è stata però "sospesa" nell'accordo con le OOSS locali di categoria, per altro a valle di intesa tra il Governo e le OOSS nazionali, con l'effetto di spostarne l'applicazione al prossimo rinnovo del CCNL di categoria (CCNL in corso di approvazione).

Il sistema qui vigente prevede, comunque, fasce differenziate della retribuzione di risultato per gli "apicali" come del restante personale nonché un "punteggio meritocratico" minimo, sotto il quale sia i primi che i secondi restano esclusi dal compenso.

A commento, va, anzitutto, rilevato che l'Amministrazione, su impulso del Nucleo, ha annualmente fissato obiettivi gestionali e i relativi "indicatori di risultato" fino al 2016, ciò favorendo il dispiegarsi del circuito sopra detto.

Per quanto appena detto, la valutazione meritocratica dei Capi Area per il 2016 potrà essere eseguita dal Nucleo quando i medesimi avranno fatto pervenire le relazioni consuntive previste dal sistema che questo Nucleo ha già formalmente richiesto ad inizio 2017.

Ciò posto, a proposito delle valutazioni di competenza del Nucleo per gli anni fino al 2015, alla rendicontazione rassegnata da uno dei due Responsabili di Area è potuta seguire la valutazione meritocratica da parte di questo Nucleo.

Nel caso dell'altro Responsabile di Area, l'ultima rendicontazione di attività e risultati pervenuta al Nucleo è quella relativa all'anno 2013.

Invero, va pure detto che detto Responsabile ritardatario, da qualche anno, si è accollato la Responsabilità anche di altra Area (fino a quel momento retta da funzionario cessato dal servizio), con la conseguenza di avere raddoppiato, in pratica, il suo carico di lavoro.

Se si considera pure che detto Responsabile, prima in servizio a "tempo pieno" per la conduzione di una sola Area, oltre ad accollarsi, poi, un' altra Area, ha, in ulteriore seguito, pure dimezzato il tempo lavorativo (e la retribuzione) presso questo Comune avendo dovuto assumere, nelle restanti 18 ore settimanali, la conduzione di uffici

apicali in un Comune vicino, si ha che il carico lavorativo, nel suo complesso, si è di fatto quadruplicato, con il vantaggio di questo Comune di ridurre a metà la spesa originaria per il suo trattamento economico.

Infine, sul medesimo funzionario è gravato, negli ultimi anni, pure il compito di Responsabile Trasparenza ex d.lgs 33/2013, di non poco peso operativo.

Il ritardo nella rendicontazione al Nucleo da parte del funzionario in questione si è ritorto anzitutto sull'interessato, che non ha potuto percepire alcuna retribuzione di risultato per il 2014 e per il 2015.

La mancata valutazione di detto responsabile di Area per il 2014 e per il 2015 ha comportato l'impossibilità di ribaltare sui collaboratori di inerenza la "quota" di punteggio prevista al punto d) della elencazione di cui sopra; comunque tutti e due i Responsabili di Area dell' Ente hanno provveduto alla valutazione meritocratica dei loro collaboratori per detti anni 2014 e 2015, attribuendo il punteggio di competenza del Capo Area; agli stessi collaboratori, l'Amministrazione ha potuto, pertanto, far liquidare, in acconto la parte di compenso di produttività determinata da detto punteggio, con rinvio della attribuzione del compenso collegato alla "quota" di cui sopra a momento nel quale risulterà completata la valutazione di tutti e due i Responsabili di Area.

Si tratta, quindi, di recuperare, appena possibile, detto ritardo nella valutazione del citato Responsabile di Area, per potere pure provvedere ai "conguagli" dei compensi per il personale non apicale per il 2014 e 2015.

Il sistema ora vigente può, in generale, così sintetizzarsi:

- a. dei 100 punti (max) che il Nucleo di Valutazione può attribuire ai Capi Area, 40 (max) sono relativi agli obiettivi gestionali raggiunti; 50 (max) alla condotta manageriale dimostrata e 10 (max) all'apprezzamento della qualità dei giudizi espressa dagli utenti di servizi e uffici a mezzo degli appositi questionari;
- b. dei 100 punti (max) attribuibili ai collaboratori dal Capo Area, 90 (max) sono da quest'ultimo assegnati in base alla apposita "scheda valutativa e 10 (max) rivengono dal punteggio di cui sopra stabilito dal Nucleo circa le opinioni degli utenti di servizi e uffici.

Va, in conclusione, ricordato che sulle valutazioni dei Capi Area dovrebbero pesare gli esiti del controllo di regolarità amministrativa di competenza del Segretario Comunale in via campionaria sulle "determinazioni" adottate dai Capi Settore ma che in questi anni non è stato eseguito, a causa anche di una ridottissima consistenza della prestazione settimanale assicurata dai Segretari succedutisi.

Questo può dirsi sullo stato del sistema di valutazione e sui suoi esiti al gennaio 2017.

Quanto agli ulteriori controlli interni va detto che:

-è stato eseguito il controllo di gestione, da ultimo sospeso per le dimissioni del titolare (esterno) della relativa funzione : lo stesso controllo potrà pertanto riattivarsi, pure sulle gestioni su cui ancora non è stato applicato, non appena sarà nominato il nuovo incaricato;

-in applicazione della l. 190/2012 e s.m.i., il titolare della funzione di Responsabile Prevenzione Corruzione è il Segretario Comunale p.t..

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

F.to Angelo Di Palma