



# Comune di Legnaro

Provincia di Padova

## ORGANISMO DI VALUAZIONE

(Nominato con decreto sindacale n.8 del 26.6.2017)

### VERBALE N.6 del 27 agosto 2020

#### Proposta di valutazione attività anno 2019

L'Organismo di Valutazione della Performance del Comune di Legnaro ha preso preliminarmente atto:

- a) del decreto sindacale n.8 del 26.6.2017 di nomina quale Organismo di Valutazione monocratico per triennio 2017-2020;
- b) del D.Lgs. n. 150/2009 e D.Lgs. 74/2017, normative di riferimento per l'attività di controllo del personale della P.A.;
- c) della deliberazione di C.C. n. 17 del 17/02/2011 avente ad oggetto "Adozione regolamento per la misurazione e valutazione della performance del personale" e successive modifiche approvate con atti di G.C. n.49 del 03/05/2012 e G.C. n.130 del 23/11/2017;
- d) della deliberazione della G.C. n. 58 del 20/12/2018 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2019/2021;
- e) della deliberazione della G.C. n. 59 del 20/12/2018 di approvazione del bilancio di previsione 2019/2021-annualità 2019;
- f) della deliberazione di G.C. n. 96 del 19-09-2019 di approvazione Piano delle Performance 2019-2021-Annualità 2019;
- g) della deliberazione di G.C. n. 1 del 10-01-2019 di approvazione del PEG 2019;
- h) il proprio verbale n.10 del 16 settembre 2019 di validazione degli obiettivi 2019.

In riferimento alla valutazione dei Responsabili dei Settore incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2019, l'OdV ha effettuato n. 1 sedute di acquisizione delle relazioni e documentazione, necessarie alle opportune valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i dipendenti: 1) dott. Andrea Ragazzo - Responsabile Settore I° - Servizi alla Persona; 2) Rag. Stefano Pasqualetto - Responsabile Settore II° Servizi Finanziari - 3) arch. Giuliano Sinigaglia - Responsabile Settore III°- Servizi Tecnici - 4) com.te Antonio Barbieri - Responsabile Settore IV°- Polizia Locale intercomunale - 5) rag. Stefano Pasqualetto - Responsabili Settore V°- Servizi Tributi fino al 30/9/2019 - 6) Lorella Rampazzo Responsabili Settore V°- Servizi Tributi dal 1/10/2019;

La documentazione presa in esame ai fini dell'individuazione degli obiettivi per i cinque settori oggetto di valutazione è la seguente:

- La deliberazione della G.C. n.86 del 31.7.2018 di approvazione del Piano degli Obiettivi e della Performance 2018;
- Bilancio di previsione annuale;
- La relazione dei Responsabili;
- Il conto consuntivo 2018;
- I Controlli amm.vi interni;
- L'attività di aggiornamento del sito "Amministrazione Trasparente";

I criteri di valutazione annuale 2018 dei Responsabili di Posizioni Organizzative sono quelli definiti dall'ente con la deliberazione di C.C. n. 17 del 17/02/2011 avente ad oggetto "Adozione regolamento per la misurazione e valutazione della performance del personale" e successive modifiche approvate con atti di G.C. n.49 del 03/05/2012 e G.C. n.130 del 23/11/2017;

Fatte queste premesse generali è bene procedere con l'illustrazione della metodologia utilizzata dall'OdV per la valutazione dei responsabili relativamente all'annualità 2019.

Per la valutazione dell'esercizio 2019 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) Audizione;
- Fase d) 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 2018 l'Amministrazione con la deliberazioni di G.C. n. 96 del 19-09-2019 di approvazione Piano delle Performance 2019-2021-Annualità 2019;

L'OdV ha collaborato con i responsabili per la costruzione del Piano degli Obiettivi selezionando gli obiettivi strategici/sfidanti e concordando con l'amministrazione il peso da attribuire.

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune nel 2019. L'OdV si è concentrato in particolare sui citati atti di programmazione e su ogni atto inerente l'attività dei responsabili tra i quali i controlli interni e l'attività di aggiornamento della sezione "Amministrazione Trasparente";

Accanto ai citati atti amministrativi, l'OdV ha stabilito di richiedere le relazioni sull'attività svolta dai singoli Responsabili oltre alle schede conclusive dei singoli obiettivi strategici assegnati.

L'OdV ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel P.E.G. 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.

Fase c) Audizione

La terza fase del lavoro dell'OdV ha riguardato le audizioni: l'OdV per assicurare al meglio la trasparenza del processo di valutazione, contestualizzando la *performance* delle posizioni organizzative nel quadro generale dell'attività amministrativa, ha deciso di procedere con delle audizioni dei singoli Responsabili, avente ad oggetto l'attività relativa alla annualità 2019.

Fase d) Valutazioni

La quarta e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. L'OdV ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O. alla luce degli elementi economico-finanziari, del rispetto dei principi sulla trasparenza, sulla "spending review" e sui controlli amministrativi, verificati da un'analisi documentale e delle audizioni con gli stessi, con il Segretario Comunale e con l'Amministrazione. Grazie al lavoro effettuato, l'OdV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2019, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale dei Responsabili di Settore sia stata complessivamente 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 ed ai continui e pressanti adempimenti amministrativi a cui sono sottoposti.

Concluse le fasi precedenti, l'OdV :

- a) dà atto che tutti gli obiettivi programmati per l'anno 2019 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, anche se ritiene che i punteggi attribuiti, al personale collaboratore non sia in tutti i settori stato differenziato adeguatamente;
- 1) P.O. **dott. Andrea Ragazzo** - Responsabile Settore I° Servizi alla Persona - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. L'OdV 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 ottimo livello.
  - 2) P.O. **rag. Stefano Pasqualetto** – Responsabile Settore II° Servizi Finanziari e Responsabile Settore V°- Servizi Tributi fino al 30.9.2019- In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. L'OdV 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 ottimo livello.

- 3) P.O. **arch. Giuliano Sinigaglia** - Responsabile Settore III°- Servizi Tecnici - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. L'OdV 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 ottimo livello.
- 4) P.O. **com.te Antonio Barbieri** - Responsabile Settore IV°- Polizia Locale intercomunale - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto quasi sempre alle attese degli organi di indirizzo. L'OdV 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 buon livello.
- 5) P.O. **dott.ssa Lorella Rampazzo** dal 1.10.2019 - Responsabili Settore V°- Servizi Tributi - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. L'OdV 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 ottimo livello.

La Valutazione dei Responsabili dei Settori incaricati di Posizione Organizzativa si è conclusa con l'attribuzione in base ai criteri stabiliti con la deliberazione di C.C. n. 17 del 17/02/2011 avente ad oggetto "Adozione regolamento per la misurazione e valutazione della performance del personale" e successive modifiche approvate con atti di G.C. n.49 del 03/05/2012 e G.C. n.130 del 23/11/2017, secondo le schede di valutazione allegate che, costituiscono la proposta di valutazione dell'OdV per l'annualità 2019, facendone parte integrante e sostanziale.

L'Organismo, 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 Servizio 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 ed in un continuo turn over del personale.

L'OdV raccomanda nuovamente 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. 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;

3. La necessità di migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati;
4. 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;
5. 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;
6. Di procedere all'adeguamento dello SMIVAP al D.Lgs. 74/2017;
7. Prima di procedere con la liquidazione, si raccomanda l'approvazione da parte della Giunta Comunale della relazione finale sulla performance 2019 e successivamente di attendere la validazione da parte dell'OdV.

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, consegnato al Sindaco e al Segretario Comunale, per gli atti conseguenti.

L'OdV

(dott. Gilberto Ambotta)

