

NUCLEO DI VALUTAZIONE

DEL COMUNE DI TORRI DI QUARTESOLO

<u>OGGETTO</u> –	Validazione della relazione sulla performance 2023 e connesse determinazioni.
-------------------------	---

Sommario

1) Premessa.....	1
2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione del Comune di Torri di Quartesolo	1
3) La relazione sulla performance 2023	3
4) Correlazione tra la performance e la premialità	4
5) Il percorso valutativo secondo il nuovo SMVP e la validazione della Relazione.	5
6) Lo stato di salute dell'amministrazione.	6
7) Conclusioni e validazione.	7

1) Premessa

Come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in poi **SMVP**), approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 in data 26/11/2020 e aggiornato, poi, con deliberazione n. 124 in data 2/12/2021, il ciclo annuale della performance si conclude con una relazione finale che dev'essere validata dal Nucleo di valutazione (**NdV**), che nel Comune di Torri di Quartesolo opera in composizione monocratica.

Con decreto sindacale n. 2 in data 27/02/2024 l'incarico di unico componente del Nucleo di Valutazione è stato affidato al sottoscritto Dott. Mario De Vita.

Nello svolgimento delle sue funzioni il Nucleo di Valutazione si avvale del qualificato e apprezzato supporto del Segretario Comunale e del Settore risorse umane.

2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione del Comune di Torri di Quartesolo

Secondo l'impostazione più corretta, che trae il suo fondamento dall'impianto normativo dedicato alla materia (nel caso specifico, art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009), il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti fasi

- a) programmazione, definizione e assegnazione annuale degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e le risorse assegnate ai dipendenti in posizione di Elevata Qualificazione (EQ);

- c) monitoraggio ed eventuale correzione, in corso di esercizio, degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed esterni, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Come già avvenuto gli scorsi anni, la Giunta Comunale ha deciso di scindere i documenti programmatici di propria competenza in due fasi:

- la prima, perfezionata con la deliberazione n. 2 in data 17/01/2023, di approvazione del PEG (Piano esecutivo di gestione) 2023 - 2025, con il quale sono stati assegnati i vari capitoli di spesa e di entrata ai dipendenti in posizione di EQ, responsabili delle varie unità organizzative;
- la seconda, realizzata con l'approvazione del PIAO (Piano Integrato di Organizzazione e Attività), disposta dalla Giunta con deliberazione n. 41 in data 30/03/2023, nel quale è stato inserito anche il Piano della Performance, caratterizzato, come gli scorsi anni, oltre che da obiettivi di performance organizzativa e individuale, anche da obiettivi di carattere più operativo e ricorrenti, indicati con la tradizionale definizione di Obiettivi di PDO (Piano Dettagliato Obiettivi), utili per una visione più ampia e completa dell'attività dei vari settori dell'Ente.

Va anche detto, comunque, che la struttura operativa del Comune, nelle sue varie articolazioni, fin dall'inizio dell'esercizio ha sempre lavorato per obiettivi, provenienti da varie fonti programmatiche:

- a) il Piano della performance 2022, per le attività non esaurite o aggiornate al 2023, e ciò in coerenza con criteri di continuità delle scelte che, spesso, non si esauriscono in un solo ciclo annuale di gestione;
- b) la Sezione operativa del DUP 2023-2025;
- c) lo stesso PEG, come detto approvato già il 17 gennaio 2023.

Nell'arco dei dodici mesi, poi, gli indirizzi e gli obiettivi programmatici forniti con i documenti prima richiamati sono stati modificati ed integrati, sia con varie delibere di indirizzo adottate dalla Giunta Comunale, sia con apposite variazioni al bilancio, sia con l'aggiornamento del PIAO, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 97 in data 10/10/2023, con conseguente adeguamento delle relative schede di valutazione.

L'attività di programmazione e i successivi aggiustamenti sopra richiamati, aggiornati con deliberazione di Giunta n. 130 del 29/11/2022, risultano ora compendiate in modo ordinato nella Relazione finale sulla performance, predisposta dai titolari di posizione organizzativa, ciascuno per l'area di propria competenza, come specificato nella tabella riassuntiva sotto riportata:

Area	Responsabile
Area 1 - Affari generali – risorse umane – servizi alla persona	Dott.ssa Stefania Pizzato
Area 2 – Ragioneria Tributi	Dott. Paolo Giuseppe Menon
Area 3 -Servizi al cittadino- attività produttive-servizi informatici	Dott.ssa Stefania Pizzato (ad interim fino al 30/03/2023) – Dott. Niki Peruzzo dal 31/03/2023
Area 4 - Edilizia privata / urbanistica – lavori pubblici – manutenzione patrimonio - ecologia	Arch. Roberto Grisolia
Area 5 – Polizia Locale	Comandante Paolo Bertozzo

3) La relazione sulla performance 2023

Come detto, a conclusione del ciclo di gestione, i dipendenti in posizione di EQ hanno elaborato, ciascuno per la rispettiva area di responsabilità, la relazione sulla performance 2023, mantenendo l'impostazione adottata per la prima volta con la Relazione del 2019.

Le singole relazioni nel loro insieme formano la **Relazione annuale sulla performance e sulla gestione relativa all'esercizio 2023 (d'ora in poi, anche solo "Relazione")**, in cui sono esposti sia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati con il Piano della performance (come previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009), sia tutte le ulteriori informazioni utili per le valutazioni "di efficacia dell'azione condotta", richieste dall'art. 151 del TU n. 267/2000 e dalle altre norme (art. 196 ss.) che lo stesso Testo Unico dedica agli esiti della gestione ⁽¹⁾.

I dati di sintesi delle suddette relazioni sono stati riportati nella relazione a firma del Segretario Comunale, allegata alla deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 7 giugno 2024.

Così articolata, la Relazione sulla performance e gestione 2023, ha recepito le indicazioni contenute nelle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 4 (del novembre 2018), le quali pur non avendo, com'è noto, forza vincolante per i Comuni, forniscono comunque indirizzi qualificati e autorevoli, che con i necessari adattamenti all'organizzazione e all'ordinamento dell'Ente, alla fine si rivelano utili nella costruzione del documento.

⁽¹⁾ In proposito va ricordato che la possibilità di mantenere una stretta correlazione tra il consuntivo e la suddetta relazione, oltre a rispondere a criteri di chiarezza e coerenza tra i documenti attraverso i quali l'ente rende conto dell'attività svolta durante l'esercizio concluso, è consigliata espressamente dal comma 1-*bis* del richiamato art. 10 del D.Lgs. n.150/2009, che riconosce agli enti locali la facoltà di unificare la Relazione sulla performance al rendiconto della gestione, di cui all'art. 227 del D.Lgs. n. 267/2000, che il Consiglio Comunale approva annualmente.

La suddetta Relazione, quindi, è andata oltre la disamina degli obiettivi del Piano della Performance, che essendo “selettivo” (per usare l’espressione della Funzione Pubblica), non copriva tutte le attività e tutti gli obiettivi, organizzativi e individuali, che hanno caratterizzano nel corso del 2023 la gestione dell’Amministrazione Comunale, sia nel suo complesso che nelle sue varie articolazioni.

Con la Relazione così concepita, dunque, si è voluto rappresentare l’intera performance dell’Ente e dei suoi attori e, a tal fine, per ciascuna delle aree in cui è articolata la struttura organizzativa del Comune, sono stati esposti:

1. una schematica analisi del contesto, con l’indicazione della struttura operativa e delle attività e servizi, sia di supporto che rivolti ai cittadini, assegnati all’Area;
2. la sintesi dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi previsti dal Piano della Performance approvato dalla Giunta Comunale, con la correlata indicazione dei risultati conseguiti;
3. una tabella riassuntiva degli obiettivi operativi previsti dal DUP e dal PIAO (indicati in Relazione come obiettivi di PDO), con la corrispondente indicazione dei risultati conseguiti;
4. i dati statistici maggiormente significativi per l’attività di competenza dell’Area.

E’ giusto sottolineare che, nonostante la sua ampiezza e consistenza, la Relazione appare impostata secondo uno schema seguito in modo uniforme da tutti i titolari di EQ, con un’esposizione dei contenuti chiara ed accessibile anche ai non addetti ai lavori.

A tale riguardo giova rammentare che queste caratteristiche sono considerate particolarmente rilevanti dal legislatore che, all’art. 14, comma 4, lett. c), assegna all’organo di valutazione della performance (nel nostro caso il NdV) il compito di **validare la relazione** in oggetto a condizione che *“sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali”* (art. 14, comma 6, del D.Lgs. n.150/2009).

Come è stato giustamente osservato, però, la sintesi non deve andare a scapito della chiarezza e completezza della rappresentazione e sotto questo profilo la relazione, pur nella sua ampiezza, indubbiamente giustificata dalla complessità, eterogeneità e numerosità delle prestazioni e dei servizi erogati dal Comune, si presenta comunque *“chiara e di immediata comprensione”* per i cittadini e, quindi, soddisfa la condizione posta dalla norma.

Per completare, infine, il quadro delle informazioni utili, il Nucleo di Valutazione, assistito dal Segretario Comunale, ha intrattenuto separati colloqui con i dipendenti in posizione di EQ, sollecitandoli anche ad esprimere le loro considerazioni sulla proposta di aggiornamento del SMVP di cui si parlerà più avanti.

4) Correlazione tra la performance e la premialità

Per comprendere appieno la correlazione che, nel ciclo descritto dall’art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009, intercorre tra la performance e l’utilizzo dei sistemi premianti, appare utile riportare il seguente stralcio delle Linee Guida della Funzione Pubblica n. 5, dicembre 2019 (pag. 13).

“Un ultimo aspetto sul quale si intende richiamare l’attenzione è la necessaria e chiara distinzione tra la fase di misurazione e quella di valutazione del raggiungimento di un obiettivo. Sovente, infatti, le due fasi sono gestite come contestuali e sostanzialmente coincidenti mentre, invece, si tratta di due momenti diversi che come tali devono essere trattati. In particolare, nella fase di misurazione si provvede a quantificare, nel modo più oggettivo possibile il valore

effettivamente raggiunto/conseguito per ciascun indicatore utilizzato e a confrontarlo con il target precedentemente fissato, andando poi a calcolare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo.

Nella fase di valutazione, invece, si attribuisce un significato alla misurazione anche attraverso un'analisi degli scostamenti e delle evidenze rilevabili dell'eventuale mancato o parziale raggiungimento di un obiettivo. Questo significa, ad esempio, che a fronte di una misurazione che evidenzia un raggiungimento non completo di un obiettivo, il valutatore potrebbe successivamente stabilire, sulla base della suddetta analisi, che la valutazione sia comunque pienamente positiva in quanto lo scostamento risulta imputabile a fattori non controllabili dal valutato.””

Nel SMVP di cui si è dotato il Comune di Torri di Quartesolo questi concetti e queste distinzioni appaiono ben delineate.

5) Il percorso valutativo secondo il nuovo SMVP e la validazione della Relazione.

In coerenza con la cornice normativa del D.Lgs. n. 150/2009, in base al SMVP sono oggetto di misurazione e valutazione:

- a) la performance organizzativa, riferita all'Amministrazione Comunale nel suo complesso e alle unità organizzative in cui essa è articolata;
- b) la performance individuale, riferita al Segretario Comunale, ai dipendenti in posizione di EQ, titolari delle funzioni dirigenziali, e a tutti gli altri dipendenti.

La misurazione e valutazione della performance è svolta:

- a) per la performance organizzativa, dal Nucleo di Valutazione che vi provvede con il supporto del settore risorse umane e sulla base dei dati risultanti dalla relazione sulla performance, eventualmente integrati dagli ulteriori documenti e attestazioni che, direttamente o per il tramite del Segretario Comunale acquisisce dai titolari di incarichi di EQ;
- b) per la performance individuale dei dipendenti in posizione di elevata qualificazione (EQ), dal Sindaco sulla base della proposta del Nucleo di valutazione, supportato dal Segretario Comunale e dal settore risorse umane;
- c) per la performance individuale del personale assegnato alle varie unità organizzative, dai rispettivi responsabili in posizione di EQ;
- d) per la performance individuale del Segretario Comunale, dal Sindaco, sentita la Giunta Comunale, ove ritenuto opportuno, e con il supporto del Nucleo di Valutazione.

Per la performance individuale l'oggetto dell'attività valutativa è costituito, da un lato, dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e, dall'altro lato, dalle competenze e dai comportamenti organizzativi attraverso i quali si arriva ai risultati attesi, tenendo comunque presente che questi due ambiti assumono un peso diverso nella valutazione, a seconda della posizione occupata dal valutato.

Performance organizzativa e performance individuale sono strettamente correlate in tutte le fasi del ciclo, dal momento che solo l'azione programmata e coordinata degli individui consente il raggiungimento di risultati organizzativi.

Come ben si intende, la Relazione avendo ad oggetto la ragionata esposizione di dati oggettivamente misurabili, non si occupa dei comportamenti e delle competenze individuali che

costituiscono una componente del processo di valutazione riferito al singolo dipendente.

Quindi, la validazione della Relazione, alla quale il Nucleo di valutazione provvede sulla base delle relazioni e delle informazioni fornite dai responsabili delle unità organizzative, ha lo scopo di esaminare ed accertare:

- la coerenza tra gli obiettivi indicati negli indirizzi e documenti di programmazione e quelli esposti nella Relazione;
- la corretta indicazione dei risultati realizzati rispetto ai risultati attesi;
- gli eventuali scostamenti tra gli obiettivi programmati e quelli attuati, individuandone nei limiti del possibile le cause, per chiarire in quale misura tali scostamenti dipendano da fattori esogeni, per usare l'espressione delle Linee guida N. 2 ⁽²⁾, cioè non controllabili dai soggetti ai quali erano gli obiettivi stati assegnati.

6) Lo stato di salute dell'amministrazione.

Le condizioni finanziarie, il benessere organizzativo, le potenzialità dei dipendenti che operano all'interno dell'ente sono la base sulle quali si costruiscono prestazioni e servizi all'altezza delle aspirazioni dei cittadini.

Da qualche tempo queste condizioni sono riassuntivamente ricomprese nella definizione sintetica di "**stato di salute dell'Amministrazione**".

In questo paragrafo vengono esposti alcuni degli indicatori che normalmente assumono rilevanza per misurare le predette condizioni, che nel loro insieme favoriscono una più ampia valutazione della performance complessiva dell'Ente.

Stato di salute finanziaria.

Nella seguente tabella sono riportati indicatori tratti dal rendiconto della gestione 2023, che esprimono in modo significativo le condizioni finanziarie del Comune, con una rappresentazione oggettiva degli spazi utilizzabili per occasioni di miglioramento e sviluppo e delle possibili criticità da considerare per attivare tempestivamente misure correttive.

Descrizione	Importo	%
Entrate correnti accertate sulle entrate correnti previste per il 2023	6.957.414,93	99,86
Interessi passivi dei mutui in ammortamento e valore percentuale sul totale delle entrate correnti accertate nel penultimo esercizio finanziario	49.950,11	0,77

(2) Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per la valutazione della performance. Linee guida per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance. Ministeri. N. 2 Dicembre 2017.

Quota libera dell'avanzo di amministrazione presunto e percentuale sull'ammontare complessivo dell'avanzo di amministrazione	1.425.635,83	31,76
Spese di personale impegnate nel 2023 e percentuale sulle entrate correnti 2023	2.135.492,30	32,82
Spesa rigida (personale + oneri ammortamento mutui) impegnata nel 2023 e percentuale sulle entrate correnti 2023	2.485.353,27	38,24
Indicatore di tempestività dei pagamenti (limite di tempo medio: 30 giorni dal ricevimento fatture)	-9,50 GG.	

Stato di salute organizzativa

Nel corso del 2023 sono stati portati a compimento obiettivi importanti per il benessere del personale e per la qualità dei rapporti tra amministratori e dipendenti, con grande attenzione al rispetto dei ruoli e al corretto sviluppo delle relazioni sindacali:

1. in attuazione del CCNL 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025 e l'accordo economico 2023;
2. è stata approvata la disciplina per il conferimento degli incarichi di Elevata qualificazione (EQ).

La spesa impegnata per la formazione ha registrato un sensibile incremento, passando dai 2.845,21 euro del 2022 ai 10.427,27 del 2023.

Analogamente è stata riservata alle azioni positive per le pari opportunità e per garantire un equilibrato rapporto dei tempi "casa-lavoro", come programmato nel PIAO.

7) Conclusioni e validazione.

Da tutto quanto precede il Nucleo di valutazione è in condizione di trarre le seguenti conclusioni:

1. fermo quanto chiarito al punto successivo, alla luce delle relazioni rimesse dai titolari di EQ e della relazione sulla performance relativa all'esercizio 2023, a firma del Segretario Comunale, allegata alla deliberazione della Giunta Comunale n. 64 in data 07/06/2024, gli obiettivi di performance organizzativa, riferiti all'Amministrazione Comunale nel suo complesso o alle varie unità organizzative, sono stati realizzati;
2. tutti gli scostamenti dai risultati attesi risultano segnalati nei suddetti documenti e motivati da circostanze esterne e non controllabili dai responsabili di area;
3. le relazioni rimesse dai titolari di EQ e la relazione allegata alla deliberazione della Giunta Comunale n. 64 in data 07/06/2024 risultano chiare, complete e comprensibili, come meglio chiarito al precedente paragrafo 3;
4. gli obiettivi del Piano delle azioni positive finalizzate a garantire per l'anno 2023 le pari

opportunità sono stati realizzati;

5. per la formazione e l'aggiornamento professionale sono state impegnate risorse (in totale Euro 10.427,27), che nel loro ammontare complessivo rappresentano un sensibile miglioramento rispetto all'anno precedente;
6. considerando il grado di attuazione degli obiettivi organizzativi, nonché i dati sullo stato di salute dell'Amministrazione (cfr. paragrafo 6), l'attuazione delle azioni positive previste dall'apposito Piano per le pari opportunità e le risorse destinate alla formazione, **la valutazione sulla performance organizzativa è senz'altro positiva e collocabile nella soglia più alta prevista dal SMVP;**
7. lo stesso giudizio può esprimersi per la performance individuale dei titolari di EQ, per gli ambiti riferiti agli obiettivi del Piano della performance e agli obiettivi operativi assegnati alle aree di diretta responsabilità; tali valutazioni risultano formalizzate separatamente con le apposite schede previste dal sistema di valutazione dell'Ente, nelle quali sono misurati e valutati sia gli obiettivi assegnati che i comportamenti organizzativi attesi;
8. ai fini del riconoscimento dei premi correlati alla performance, si procederà nei tempi e modi previsti dal SMVP, con le apposite schede, riferite anche ai comportamenti organizzativi;
9. la Relazione annuale sulla performance e sulla gestione relativa all'esercizio 2023 del Comune di Torri di Quartesolo **è validabile senza riserve;**
10. a distanza di oltre tre anni dall'approvazione, infine, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance richiede un aggiornamento. A tal fine è stata già inviata ai dipendenti in posizione di EQ un'articolata proposta, elaborata da questo Nucleo dopo un approfondito confronto con il Segretario Comunale, dott.ssa Elena Ruggeri.

Camisano Vicentino, 13 giugno 2024.

Dott. Mario De Vita