

COMUNE DI VALMOREA

Prov. di Como

22070

Tel. 031/806155 - Fax 031/806324

e-mail: info@comune.valmorea.co.it

C.F./P.IVA 00651150138

VERBALE DELL'ORGANISMO COMUNALE DI VALUTAZIONE

N. 1/2019

VALUTAZIONE OPERATO RESPONSABILI PER L'ANNO 2016-2017-2018

Il giorno 17 del mese di Aprile dell'anno 2019, alle ore 12,00, nell'ufficio ed alla presenza del Segretario Comunale dott. Massimo Nessi, è presente l'Organismo Comunale di Valutazione di Valmorea nella persona del componente unico dr.ssa Carmela Pinto, così come disciplinato dall'art.13 bis del Regolamento Comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di G.C. n.11 del 11/01/2018

Allo scopo di procedere all'esame dell'operato dei dipendenti comunali incaricati di posizione organizzativa negli anni 2016-2017-2018 ed alla conseguente proposta di definitiva valutazione da sottoporre al Sindaco, si premette che:

- per la vigenza del divieto normativo di attribuzione indifferenziata di premi (di cui al D. Lgs. n. 150/2009 art. 18), la retribuzione di risultato viene erogata a seguito di effettivo riscontro, ad opera del organismo apposito, dei risultati raggiunti;
- l'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009 stabilisce che *“ogni amministrazione, singolarmente o in forma associata, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, si dota di un Organismo indipendente di valutazione della performance. L'Organismo sostituisce i servizi di controllo interni, comunque denominati, di cui al D. Lgs. n. 286/1999”*;
- il citato articolo specifica inoltre che l'Organismo *“esercita altresì le attività di controllo strategico di cui all'art. 6 comma 1 del D. Lgs. 286/1999 e riferisce, in proposito, direttamente all'organo di indirizzo politico-amministrativo”*, dal quale è nominato fino al 23/01/2020.

Tanto premesso, il Segretario Comunale informa l'OCV della circostanza che l'unico dipendente comunale cui risultano affidate responsabilità dei servizi per l'anno 2016-2017-2018 è l'arch. FABRIZIO DONADINI, per l'area tecnico-manutentiva.

Il Segretario specifica inoltre che il dipendente sig. Fabrizio Donadini ha esercitato le funzioni di Responsabile del Servizio Tecnico per i suddetti anni e per l'intero anno.

Il Responsabile, su richiesta verbale dell'Ufficio personale e per il periodo di rispettiva competenza ha prodotto apposite relazioni circa l'attività svolta nel corso degli anni 2016-2017-2017 (rispettivamente prot.2104, prot.2105 e prot.2106 del 02/04/2019). L'OCV prende in considerazione quanto contenuto nelle citate relazioni, depositate in atti.

La previsione normativa dei criteri per la differenziazione delle valutazioni di cui all'art. 19 del D. Lgs. 150/2009 non è applicabile agli enti locali, per il mancato rinvio dell'art. 31 del decreto medesimo. E' invece applicabile agli enti locali il comma 2 dell'art. 31 del D. Lgs. 150/2009, secondo cui *“gli enti locali... prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento*

economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente.... che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre”, senza peraltro che la norma specifichi quale percentuale di personale debba necessariamente venire assegnata ad ogni fascia (come invece fa, per le amministrazioni statale, il comma 2 dell’art. 19). Si ritiene coerente col sistema normativo delle valutazioni, per quanto sopra osservato, che il personale venga assegnato, ai fini della valutazione, anche ad una sola fascia (sia essa la minima, la mediana o la massima), lasciandone vuote una o più. Tale soluzione si traduce anche nel rispetto del principio generale espresso dalla “Intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro del pubblico impiego”, stipulato tra Governo ed associazioni sindacali in data 4 febbraio 2011, nella quale le parti convengono che “le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessorio, non devono diminuire per effetto dell’applicazione dell’art. 19 del D. Lgs. 150/2009”, vale a dire del sistema della valutazione mediante inquadramento obbligatorio di una quota di dipendenti nelle tre fasce. Deve inoltre tenersi in debita considerazione il fatto che il numero dei Responsabili in servizio non è superiore a cinque, secondo quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009 all’art. 19 comma 6.

Tanto premesso, l’OCV, dovendo procedere alla valutazione dell’operato dei responsabili per gli anni 2016-2017-2018, prende atto della regolare avvenuta approvazione del “Piano triennale della performance” (triennio 2019/2020/2021), adottato con deliberazione di G.C. n. 18 del 31/01/2019. Con tale strumento, conformemente agli obblighi di legge, l’Amministrazione ha correttamente assegnato a ciascun responsabile le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati, in coerenza con le previsioni del bilancio 2019-2021 e della relative relazione previsionale e programmatica. Il Piano della performance costituisce condizione imprescindibile al fine dell’erogazione delle retribuzioni di risultato ai dipendenti (ai sensi del D.Lgs. 150/2009 art. 18).

Si rileva infine il disposto del D. Lgs. 141/2011, art. 6 comma 1, secondo cui “la differenziazione in fasce, prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009”.

~~Si dà atto che la relazione a firma del Responsabile non contiene valutazioni riferite ai singoli dipendenti assegnati all’area per l’impossibilità di procedere alle progressioni economiche (di cui all’art. 23 del D. Lgs. 150/2009) a causa dell’inesistenza delle necessarie risorse economiche. Si deve inoltre presumere, in mancanza d’indicazione contraria, che ciascun dipendente assegnato all’area abbia concorso in misura sufficiente, ed in misura pari a quella dei colleghi, al raggiungimento degli obiettivi di gruppo.~~

L’OCV osserva che il Piano vigente delle performance non riporta sistematicamente, per ciascun capitolo, la descrizione dettagliata dell’obiettivo; quest’ultimo dunque deve ritenersi coincidente, ai fini della valutazione, con l’espletamento effettivo della mansione ordinariamente ricollegata all’attività finanziata, senza ulteriori specificazioni. Tale sistema di assegnazione di risorse, per quanto semplicistico, può tuttavia ritenersi accettabile in un contesto dimensionale come quello dell’Ente oggi preso in considerazione. Si tratta infatti di una forma “essenziale” di attribuzione di risorse e di obiettivi che in ogni caso risulta confacente ai principi generali di cui agli artt. 3 e 4 del D. Lgs. 150/2009.

Per il Responsabile viene formulata apposita scheda per ciascuno degli anni 2016-2017-2018, allegata al presente verbale; per tutto quanto in essa esplicitato, si propone al Sindaco l’erogazione dell’indennità di risultato da quantificare alla luce delle considerazioni sviluppate.

Il presente verbale viene inviato al Sindaco per la definitiva valutazione, di sua competenza ai sensi del citato “Regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della

performance” (approvato con deliberazione di G.C. n. 7 del 27/01/2011, così come modificato con deliberazione di G.C. n. 123 del 13/12/2012 e ai sensi dell’art.13 bis del Regolamento Comunale sull’ordinamento generale degli uffici e dei servizi di cui alla deliberazione di G.C. n.11 del 11/01/2018).

L’OCV dispone che i risultati della definitiva valutazione vengano successivamente resi noti, anche per quadri sinottici riassuntivi, nell’apposita sezione del sito internet comunale denominata “Trasparenza, valutazione e merito”.

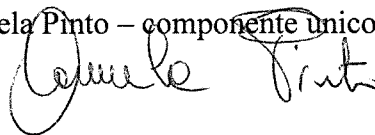
Per quanto concerne gli obblighi regolamentari e normativi relativi alla trasparenza ed all’integrità, l’OCV rileva che:

- è avvenuta la regolare approvazione del “Piano triennale della performance” (triennio 2019/20/21), adottato con deliberazione di G.C. n.18 del 31/01/2019;
- sul sito internet comunale è regolarmente presente una sezione denominata “Trasparenza, valutazione e merito”;
- all’interno di detta sezione, sono presenti ed aggiornati i dati relativi ai curricula dei dipendenti attualmente incaricati di posizione organizzativa, nonché le percentuali di presenza ed assenza dell’ultimo anno;
- sono presenti il curriculum ed il trattamento economico del Segretario Comunale (ultimo disponibile);
- sono presenti ed aggiornati i dati relativi agli incarichi esterni (gli ultimi per i quali la pubblicazione è obbligatoria) ed alle partecipazioni azionarie comunali;
- sono stati adottati i provvedimenti per la pubblicazione sul sito del programma triennale per la trasparenza e l’integrità;
- è regolarmente indicato sul sito l’indirizzo PEC attivo.

Alla stregua di quanto precede, l’OCV attesta l’assolvimento degli obblighi regolamentari e normativi relativi alla trasparenza ed all’integrità, fatto salvo il successivo obbligo di pubblicazione delle definitive valutazioni del personale incaricato di posizione organizzativa ad opera del Sindaco.

L’ORGANISMO COMUNALE DI VALUTAZIONE

dr.ssa Carmela Pinto – componente unico



IL SEGRETARIO COMUNALE

dr. Massimo Nessi

