



Comune di Livorno
Nucleo di Valutazione

Dr. Riccardo Giovannetti Presidente

Dr. Marco Rossi

Dr. Alberto Romolini

Livorno, 11 maggio 2019

Oggetto: Misurazione e valutazione della performance 2018: Validazione

Il Nucleo di valutazione, prima di provvedere alla validazione della performance 2018, ripercorre le attività istruttorie effettuate. Ricorda che le attività relative alla misurazione e valutazione per l'anno 2018 sono state avviate il 27 dicembre 2018 con l'invito, rivolto ai dirigenti, da parte dell'Ufficio Programmazione e controllo di gestione in qualità di struttura di supporto al Nucleo di Valutazione, di provvedere alla rendicontazione sintetica e puntuale degli obiettivi gestionali e anticorruzione del PEG 2018-2020 e fornire la documentazione a riscontro del raggiungimento delle fasi e degli indicatori.

Il Nucleo di valutazione ha incaricato lo stesso Ufficio di elaborare la metodologia di dettaglio per la misurazione delle diverse componenti del peso degli obiettivi, seguendo criteri il più possibile oggettivi attraverso la gradazione dei diversi elementi presi in considerazione al fine di limitare la discrezionalità nella determinazione di detti valori. La relativa metodologia, che consente di cogliere i diversi aspetti che caratterizzano gli obiettivi in relazione al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 72 del 26/02/2014, è stata validata dal Nucleo di valutazione e successivamente apprezzata positivamente dalla Giunta Comunale con decisione n. 128/09.04.2019. Su tale base è stata successivamente effettuata la pesatura di tutti gli obiettivi 2018. Con delibera n. 383 del 30/04/2019 la Giunta Comunale, concordando con i contenuti della proposta complessiva presentata dal Nucleo di valutazione, ha approvato la valutazione del peso degli obiettivi 2018.

In data 23 aprile 2019, presso l'ufficio Programmazione e Controllo di gestione, si è riunito il Nucleo di Valutazione per effettuare le attività propedeutiche alla validazione della Relazione sulla Performance 2018 alla data in corso di predisposizione, verificare le carte di lavoro presentate a supporto del raggiungimento degli obiettivi gestionali, incontrare i dirigenti. Sono stati controllati a campione uno/due obiettivi per ciascun Dirigente, scelti casualmente, verificando per ciascuno, con il supporto delle carte di lavoro allegate, il raggiungimento delle fasi e indicatori e la presenza delle motivazioni per gli scostamenti dal valore target programmato. I Dirigenti hanno illustrato gli obiettivi 2018 e chiarito le eventuali criticità, e in alcuni casi sono state richieste integrazioni rispetto alle rendicontazioni già presentate, al fine della verifica puntuale del raggiungimento degli obiettivi, successivamente fornite e conservate agli atti dell'Ufficio Programmazione e controllo di gestione.

Ai fini della determinazione del valore finale di raggiungimento degli obiettivi è stata confermata per il 2018 la modalità tecnica già adottata nel 2017, rappresentata dalla somma del 50% del conseguimento delle fasi e del 50% del conseguimento del valore degli indicatori, attribuendo in tal modo il medesimo peso alle fasi e agli indicatori.

Il Nucleo di valutazione tenuto conto degli esiti degli incontri con i dirigenti, della verifica a campione effettuata e della qualità dei risultati conseguiti raccomanda di proseguire nel percorso di perfezionamento della programmazione e rendicontazione, in relazione al miglioramento della definizione degli obiettivi e dei relativi indicatori di risultato che permangono ancora numerosi, con aggravio delle attività di verifica puntuale del grado di raggiungimento degli stessi e controllo delle carte di lavoro da parte dell'Ufficio controllo di gestione. Inoltre rileva come le attività di rendicontazione degli obiettivi da parte dei Dirigenti siano state molto lunghe, e in alcuni casi si sono concluse dopo oltre quattro mesi dall'avvio della rendicontazione, costituendo la maggior parte del lavoro dell'Ufficio addetto al controllo di gestione nel relativo periodo.

Il Nucleo di valutazione, passa ad esaminare la Relazione sulla performance 2018 e documentazione allegata, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009, approvata con delibera di Giunta Comunale n. 412/08.05.2019, valutandola positivamente e coerente con il relativo percorso di misurazione e valutazione sopra documentato.

Con nota del Sindaco del 08.05.2019 prot. 69664 è stata trasmessa al Nucleo la proposta di valutazione del Segretario Generale elaborata secondo la metodologia già sperimentata nel 2017, basata sui seguenti fattori direttamente desunti dalla Relazione sulla Performance 2018:

	fattori
Attività di supporto volta alla risoluzione di problematiche generali e strategiche per l'amministrazione (attuazione del DUP)	9,91
Performance di ente	8,88
Grado di raggiungimento 2018 degli obiettivi assegnati nel PEG 2018-2020	10,00
Media totale	9,59

Considerato che il massimo riconoscimento possibile, corrispondente al più elevato parametro (pari a 10) riconoscibile per il 2018 al Segretario consentirebbe l'attribuzione di un'indennità ammontante ad € 9.178,71, valore pari al 10% del corrispondente monte salari 2018, ai sensi dell'art. 42 CCNL Segretari del 16/05/2001, applicando la media totale dei fattori di cui sopra desunti dalla Relazione sulla performance 2018, pari a 9,59, l'importo corrispondibile (lordo) ammonta ad € 8.802,38, da suddividere fra i Segretari 2018, in base ai rispettivi periodi di esercizio della funzione.

Il Nucleo di valutazione valuta positivamente tale proposta, ritenendola corretta al fine della misurazione dei risultati conseguiti, in relazione anche alle attività di supporto volte alla risoluzione di problematiche generali e strategiche dell'Amministrazione Comunale, al fine dell'attuazione degli obiettivi strategici dell'Ente.

Il completamento del ciclo della performance prevede la valutazione dell'incarico di Vice Segretario Generale, nonché dei progetti recupero evasione ICI e progetto paghe ATO. Questi ultimi ai sensi del punto 5.3 del Regolamento sulla Performance di cui alla Delibera di Giunta n. 72/2014 sono riconosciuti come "Istituti Premiati", per i quali è previsto siano svolte specifiche istruttorie da parte del Nucleo di Valutazione, da presentare alla Giunta per l'adozione delle determinazioni finali.

Il Nucleo procede pertanto ad esaminare i risultati delle attività compiute in ordine al recupero evasione ICI, amministrazione stipendi per ATO, attività di rendiconto della dirigente che ha svolto la funzione di Vice Segretario Generale, sulla base della documentazione prodotta e sottoposta alle considerazioni del Nucleo dall'Ufficio Programmazione e Controllo di gestione:

a. Analisi delle risultanze del lavoro svolto in ordine al recupero evasione ICI 2018.

Tale possibilità di incentivazione del personale deriva dalle combinate disposizioni di cui alla L. 662/96 (art. 3), D.Lgs 446/1997 (art. 59), CCNL del 21/05/2018 e dal vigente contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente vigente nell'ente.

Dall'esame della rendicontazione trasmessa dal Dirigente Settore Entrate e Servizi Finanziari, nota prot. 21524/13.02.2019 e da un approfondimento istruttorio, risulta che le somme complessivamente riscosse a titolo di recupero evasione ICI per il 2018 ammontano ad € 532.590,60 in conto residui.

Tali risultati vanno considerati alla luce tra l'altro delle previsioni del Regolamento adottato nel Comune di Livorno sulle entrate tributarie (delibera C.C. 109/2012 e successive modificazioni) che prevede che possano essere attivate per tale istituto contrattuale somme nel valore massimo del 5% di quanto riscosso, anche per compensare le correlate posizioni di responsabilità.

Il trend di riscossione come risulta dalle precedenti istruttorie del Nucleo riferite ai passati esercizi e dai dati riportati di seguito, appare ulteriormente e inevitabilmente (dato che l'ICI è stata sostituita nel 2012 dall'IMU) ridimensionato nel 2018, come affermato nella stessa relazione del Dirigente:

€ 2.870.217,41 nel 2012;
€ 2.193.792,34 nel 2013;
€ 2.306.159,91 nel 2014;
€ 833.491,76 nel 2015;
€ 618.708,98 nel 2016;
€ 595.919,06 nel 2017;
€ 532.590,60 nel 2018.

Il Nucleo da quindi atto che, tenuto conto di quanto stanziato per tale finalità e di quanto prescritto dal Regolamento sulle entrate, le somme spendibili che si prefigurano per la complessiva incentivazione dei risultati 2018 ottenuti grazie all'apporto del personale impegnato in dette attività, non possono superare in valori assoluti la somma di € 26.629,53 (pari al 5% dell'incassato), al lordo dei corrispondenti oneri.

Il Nucleo valuta positivamente i risultati raggiunti, avvalorando la proposta di destinare l'intera somma sopra citata (al netto degli oneri) per le previste incentivazioni dei risultati, secondo le modalità stabilite in sede di contratto decentrato e l'attestazione del Dirigente riguardo ai soli dipendenti impegnati in dette attività, con esclusione delle P.O. e del Dirigente stesso.

b. Analisi delle risultanze del lavoro svolto in ordine alle attività suppletive dell'Ufficio Amministrazione del Personale relativamente alla gestione delle paghe per l'ATO (Ambito Territoriale Ottimale Toscana Costa).

Viene dato atto che la possibilità di incentivazione deriva dalle previsioni della L. 449/1997 (art. 43), dall'art. 67 co 3 lett. A) CCNL del 21/05/2018, dal vigente contratto collettivo decentrato integrativo personale non dirigente vigente nell'ente, e conseguono alla convenzione stipulata tra il Consorzio ATO e l'Amministrazione Comunale, rinnovata da ultimo fino al 31/12/2018, in ordine alla gestione economica del suo personale dipendente, degli Amministratori e di coloro che hanno con il Consorzio rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il Nucleo vista la nota del responsabile Ufficio Amministrazione del Personale prot. 41269/18.03.2019 evidenzia che la somma netta che viene recuperata dai rimborsi pagati dall'ATO all'Amministrazione per tale servizio (€ 10.000,00) destinabile in parte all'incentivazione del personale è pari ad € 3.288,00, da ridistribuire quale incentivo ai dipendenti interessati, con parametri diversificati a seconda del loro grado di impegno, dando atto che i relativi oneri, pari ad € 1.062,00 sono coperti dagli stessi introiti.

Il Nucleo valuta quindi positivamente i risultati raggiunti avvalorando la proposta di destinare l'intera somma sopra citata.

c. Analisi delle risultanze del lavoro svolto dalla Dirigente svolgente funzioni di Vice Segretario.

Si richiama la disciplina vigente nell'ente in merito alla possibilità di compenso a titolo di retribuzione di risultato per il Dirigente incaricato di tale ruolo (delibera GC 296/2013, accordi decentrati dirigenza vigenti nell'ente, Sistema di valutazione).

Nel corso del 2018 le attività di Vice Segretario sono state svolte dalla Dott.ssa Susanna Cenerini. Analizzando gli aspetti di maggiore rilevanza che emergono dalle note trasmesse dalla Dirigente (prot. 46393 del 27.03.2019 e integrazione del 04.04.2019), che evidenziano le azioni svolte durante l'anno per il costante supporto all'attività del Consiglio Comunale, della Giunta e del Sindaco, nonché per ogni altra occasione di sostituzione del Segretario Generale, il Nucleo ritiene che la valutazione e conseguente misura di compenso rispetto alla quota destinata dal contratto decentrato annualmente (a carico delle quote fisse per il fondo per il trattamento accessorio), analogamente agli anni passati, sia ancorabile al parametro di raggiungimento della performance di ente per il 2018, come risulta dalla Relazione sulla performance, pari a 8,88.

Infine il Nucleo di valutazione relativamente al controllo successivo sugli atti (ex deliberazione C.C. n. 12/2013), previo colloquio con il Segretario Generale con riferimento ad eventuali inadempimenti di norme di legge da parte della Dirigenza che possono essersi verificati nel corso del 2018, rileva che dalle risultanze delle relative istruttorie, (rapporti del Segretario Generale responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, prot. 40949/15.03.2019 Politiche sociali e sociosanitarie e prot. 57073/05.04.2019 Protezione civile) sono emerse condotte amministrative non rispondenti alla disciplina legislativa vigente che il Nucleo ritiene corretto valutare nell'ambito delle valutazioni sulla performance individuale, sotto il profilo dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti coinvolti, effettuata ad opera del Segretario Generale.

Dato atto di quanto sopra il Nucleo di valutazione esprime il proprio parere positivo e valida la complessiva Misurazione e Valutazione della performance 2018.

Dr. Riccardo Giovannetti, Presidente

Dr. Marco Rossi, componente

Dr. Alberto Romolini, componente