

# Comune di CARDETO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Nucleo di Valutazione

Verbale n.1 del 26.01.2024

Il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica si è riunito con riferimento alla Proposta di Piano della performance anno 2024, da inserire nella sottosezione 2.2. del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 ed agli obiettivi distintamente previsti per ciascun Servizio del Comune di Cardeto, e rappresenta quanto segue.

Preliminarmente il Nucleo richiama il verbale precedente.

Sempre preliminarmente il Nucleo apprezza che, diversamente da quanto occorso nell'anno passato, quest'anno il Piano della performance venga tempestivamente approvato nel rispetto del termine stabilito dall'art. 6 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113 e conseguentemente gli obiettivi per l'anno 2024 vengano assegnati ai responsabili dei Servizi ad inizio anno. In tal senso era stato formulato apposito rilievo ed una conseguente raccomandazione, che è stata positivamente accolta.

Venendo all'espressione del parere sugli obiettivi da assegnare al Segretario comunale ed ai responsabili dei diversi Servizi in cui si articola il Comune di Cardeto, il Nucleo osserva quanto segue.

**Segreteria comunale**

Il Nucleo rileva che le attività di cui al primo obiettivo, avente ad oggetto il coordinamento ed il controllo del rispetto delle misure previste dal Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, costituiscono attuazione di un adempimento di legge.

A ben vedere, anche gli altri obiettivi proposti costituiscono adempimento di precisi obblighi derivanti da disposizioni di legge o di CCNL o (quello di adottare il nuovo Regolamento per la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione, quello di stipulare il CCDI parte economica) o di compiti assegnati dalla Legge al Segretario comunale (supporto giuridico amministrativo alla redazione o alla modifica dei regolamenti e coordinamento e supporto alle attività propedeutiche all'approvazione del DUP e del Bilancio di Previsione).

Al riguardo il Nucleo osserva che, se per alcuni di tali adempimenti (ad esempio, la predisposizione del nuovo Regolamento sulle EQ) la novità e/o dei contenuti delle attività da svolgere sono tali da richiedere un impegno non ordinario per la struttura organizzativa e per il suo titolare, per altri non può dirsi altrettanto, sicché la criticità segnalata rimane.

Inoltre, con riferimento all'obiettivo 4 assegnato al Segretario comunale ed avente ad oggetto la stipulazione del CCDI – parte economica per l'anno 2024, va rilevato un errore concettuale contenuto nell'indicatore di risultato. Infatti, secondo il target di risultato proposto, *«l'obiettivo si intende comunque raggiunto qualora non si sia potuto procedere alla sottoscrizione per mancata costituzione del fondo risorse decentrate, pur sollecitato»*.

# Comune di CARDETO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Nucleo di Valutazione

Verbale n.1 del 26.01.2024

È invero noto che, secondo la disciplina contrattuale della contrattazione decentrata integrativa, la costituzione del fondo delle risorse destinate alla contrattazione aziendale è atto indefettibilmente propedeutico all'avvio della negoziazione. Sicché in caso di mancata costituzione del fondo, l'attività di realizzazione dell'obiettivo non inizia nemmeno. Si suggerisce, pertanto, di eliminare la predetta precisazione, lasciando quale unico indicatore la previsione della conclusione della contrattazione con la stipulazione definitiva del CCDI economico annuale entro il 31 dicembre 2024. A ben vedere, infatti, poiché la costituzione del fondo delle risorse decentrare è atto meramente interno (benché, si deve immaginare, di competenza di altro responsabile) non si intravedono particolari rischi gestionali a carico del Segretario derivanti dall'inerzia dell'altro responsabile, comunque soggetto al coordinamento del Segretario stesso.

Tanto premesso, il Nucleo prende atto della natura e del contenuto degli obiettivi da assegnare al Segretario, come sopra qualificati, e giudica congrua la proposta di ponderazione degli stessi.

**Servizio I Amministrativo – Affari generali**

Con riferimento al primo obiettivo, vanno riproposte le medesime considerazioni ed i medesimi suggerimenti di cui all'analogo obiettivo assegnato al Segretario comunale.

Gli altri obiettivi n. 2 afferenti alla transizione digitale mediante l'impiego delle risorse PADigitale 2026 ed all'attuazione della pianificazione del fabbisogno di personale, appaiono correttamente individuati e formulati. Per il secondo, va rilevato che anche la pianificazione del fabbisogno di personale è attività che consegue all'adempimento di obblighi di legge, ma l'obiettivo presenta un innegabile fattore di rischio gestionale, posto che nell'attuale contesto del mercato del lavoro pubblico, specie con riferimento al reclutamento delle figure tecniche (come nel caso di specie) il buon esito della procedura è tutt'altro che scontato. Tenuto conto della tipologia e del contenuto degli indicatori, si suggerisce di aumentare il livello di «difficoltà» dell'obiettivo, prevedendo non solo l'avvio della procedura di concorso dei tre istruttori, ma anche il completamento del processo con la previsione della relativa assunzione.

Invece, in relazione all'ultimo obiettivo assegnato al Servizio Amministrativo – Affari generali e concernente la tempestiva predisposizione degli atti e degli adempimenti propedeutici all'adozione dei principali documenti di pianificazione e programmazione dell'ente in tempo utile per consentirne l'approvazione da parte degli organi di indirizzo politico-amministrativo nel rispetto dei termini di legge e regolamenti e, comunque, entro il 31 dicembre 2024, come già accaduto in relazione al Piano della performance dell'anno 2023, il Nucleo esprime qualche perplessità. Tale obiettivo costituisce, infatti, pedissequa attuazione di diversi

# **Comune di CARDETO**

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Nucleo di Valutazione

Verbale n.1 del 26.01.2024

obblighi di legge (per il vero, nemmeno puntualmente individuati) ed è formulato in modo del tutto generico, sicché non è chiaro quali siano i principali documenti di pianificazione e programmazione alla cui predisposizione è condizionato il risultato. Analogamente generico e tautologico è l'indicatore di risultato individuato nella "predisposizione di quanto di competenza".

Per quanto riguarda, infine, la graduazione del peso degli obiettivi, fermi restando i rilievi sopra esposti, il Nucleo giudica congrua la proposta di ponderazione.

**Servizio II – Economico finanziario**

Con riferimento al primo obiettivo, vanno riproposte le medesime considerazioni ed i medesimi suggerimenti di cui all'analogo obiettivo assegnato alla Segreteria comunale ed al Servizio I.

Anche in relazione all'obiettivo n. 5 si richiamano le medesime considerazioni e valutazioni svolte per l'identico obiettivo assegnato al Servizio I, che qui possono essere integralmente ripetute.

Per quanto riguarda gli obiettivi 2 e 3 assegnati al Servizio Economico finanziario, aventi ad oggetto le azioni di recupero dell'evasione delle entrate tributarie ed extratributarie il Nucleo li giudica correttamente individuati e formulati.

Con riferimento, infine all'obiettivo 4, avente ad oggetto e l'approvazione del prontuario dei diritti, costi di istruttoria/rimborsi, tariffe e aliquote, non risulta chiaro il contenuto delle attività da svolgere. Infatti, la descrizione dell'obiettivo è alquanto sintetica e l'indicatore di misurazione non aggiunge alcuna informazione in più. Pertanto, il Nucleo suggerisce di riformulare l'obiettivo in modo da esplicitarne più chiaramente il contenuto, i risultati e gli impatti attesi.

Una volta riformulato nel senso anzidetto anche l'obiettivo 4, la ponderazione degli obiettivi potrebbe essere rideterminata come segue:

**obiettivo 1 15%**

**obiettivo 2 25%**

**obiettivo 3 25%**

**obiettivo 4 20%**

**obiettivo 5 15%**

**Servizio III – Tecnico Lavori pubblici e**

Per gli obiettivi 1 e 5 da assegnare al Servizio III – Tecnico Lavori pubblici possono essere integralmente ripetute le considerazioni, le valutazioni ed i suggerimenti svolti per i Servizi I e II.

Il Nucleo osserva inoltre che per il Servizio tecnico Lavori pubblici gli obiettivi meglio concepiti sono quelli contraddistinti con i numeri 2 e 3, aventi ad oggetto la predisposizione del nuovo Regolamento sugli incentivi per le funzioni tecniche (obiettivo, peraltro, già previsto nel Piano della performance dell'anno 2023,

# Comune di CARDETO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Nucleo di Valutazione

Verbale n.1 del 26.01.2024

approvato a fine novembre) e la realizzazione delle opere previste nella pianificazione triennale dei lavori pubblici, per l'anno 2024.

Con riferimento a quest'ultimo obiettivo, il Nucleo chiede di valutare se non sia possibile inserire indicatori di risultato più sfidanti di quelli proposti, prevedendo che, oltre alle attività di rilievo meramente interno (approvazione degli studi di fattibilità e del progetto esecutivo) fosse compreso nell'obiettivo, ad esempio, l'inizio dei lavori almeno per l'opera pubblica che si trova nello stadio di progettazione più avanzato.

L'obiettivo 4 è formulato in modo assai sintetico e non appare chiaro il contenuto. Si propone di spendere qualche parola in più per descriverne l'oggetto, i risultati e gli impatti attesi.

Una volta riformulati nel senso anzidetto gli obiettivi 3 e 4, la ponderazione degli obiettivi potrebbe essere rideterminata come segue:

obiettivo 1 15%

obiettivo 2 20%

obiettivo 3 30%

obiettivo 4 20%

obiettivo 5 15%

## Servizio IV – Urbanistico Vigilanza

Per l'obiettivo 1 da assegnare al Servizio IV – Urbanistico Vigilanza possono essere integralmente ripetute le considerazioni, le valutazioni ed i suggerimenti resi per tutti gli altri Settori.

In relazione al secondo obiettivo da assegnare al Servizio Urbanistico e Vigilanza, avente ad oggetto lo svolgimento dell'attività di vigilanza edilizia il Nucleo rileva che sono completamente assenti gli indicatori di risultato. Infatti, negli indicatori di misurazione è inserita la locuzione «*abusi edilizi accertati*», che sostanzialmente non dice nulla dei risultati attesi dalla realizzazione dell'obiettivo. Si suggerisce pertanto di riformulare l'obiettivo prevedendo un risultato atteso, quale, ad esempio, un target di miglioramento dell'attività rispetto all'anno precedente o l'evasione di tutte le segnalazioni di abuso pervenute.

L'ultimo obiettivo da assegnare al Servizio IV – Urbanistico Vigilanza, concernente l'avvio della raccolta differenziata dei rifiuti appare correttamente formulato.

Tanto premesso il Nucleo ritiene di poter confermare la graduazione proposta degli obiettivi.

p. il Nucleo di Valutazione  
Dott.ssa Francesca Sellaro

# Comune di CARDETO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Nucleo di Valutazione

Verbale n.2 del 29.03.2024

Il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica si riunisce in data odierna e con riferimento alla richiesta formulata mediante nota in data 1° marzo 2024, prot. n. 878, finalizzata ad ottenere un parere del Nucleo di Valutazione *«sull'utilità di integrare la sottosezione "Performance" con delle schede di valutazione da utilizzare in sostituzione di quelle contenute nel vigente Regolamento per la valutazione della Performance, approvato con deliberazione C.S. n. 15/2019 (allegato)»*, esprime le considerazioni che seguono.

Mediante la sopra citata nota il segretario comunale indica alcune criticità correlate alla gestione concreta dell'attività valutativa svolta sulla base dell'attuale sistema di valutazione e dei relativi criteri, che renderebbero la valutazione *«non solo difficoltosa, ma foriera di contestazioni da parte del personale, oltre che per alcuni aspetti anche irragionevole»* e propone di modificare le schede di valutazione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e del personale dipendente, chiedendo al Nucleo di esprimersi, anche, ove del caso, modificandole, su due nuovi modelli scheda di valutazione (redatte rispettivamente una per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione e una per il personale dipendente).

Il Nucleo ritiene di dover scindere il parere richiesto in due parti: una di carattere metodologico afferente al percorso da seguire per modificare il sistema di valutazione della performance individuale di dipendenti e titolari di incarichi di EQ e l'altra di carattere contenutistico concernente l'equilibrio tra i diversi fattori di valutazione che possono governare la valutazione.

Il Nucleo osserva, in primo luogo, che, come correttamente rilevato, le schede di valutazione del Segretario, dei titolari di incarichi di EQ e del personale dipendente attualmente in uso sono allegate al Regolamento per la valutazione della performance, approvato mediante deliberazione del Commissario straordinario in data 26 marzo 2019, n. 15.

Ora, poiché il predetto Regolamento risale al periodo antecedente, oltre a quello relativo alla individuazione del Nucleo di valutazione, la stipula del CCNL per il personale del Comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, va rilevato, in primo luogo, che il Regolamento avrebbe dovuto (e in ogni caso, dovrà) essere aggiornato alla luce delle nuove disposizioni dettate dal nuovo CCNL. Quest'ultimo, infatti, ha notoriamente riformato il sistema di classificazione del personale di cui al CCNL del Comparto Regioni e Autonomie locali sottoscritto in data 31 marzo 1999, tra l'altro introducendo in luogo dei *«vecchi»* incarichi di posizione organizzativa, i *«nuovi»* incarichi di Elevata Qualificazione. Infatti, pur non avendo il nuovo CCNL radicalmente stravolto la previgente disciplina, esistono

# **Comune di CARDETO**

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Nucleo di Valutazione

Verbale n.2 del 29.03.2024

pur sempre delle differenze, anche solo nominalistiche, che richiedono un adeguamento della disciplina al nuovo quadro normativo.

In secondo luogo, a giudizio del Nucleo, non appare affatto sufficiente modificare o riformulare le schede di valutazione della performance individuale resa dalle diverse figure professionali che operano alle dipendenze del Comune di Cardeto: e ciò dal momento che le schede costituiscono solo lo strumento pratico tramite il quale viene concretamente svolta l'attività di valutazione del Segretario comunale, dei titolari di incarichi di EQ e del personale dipendente.

Prima di modificare le schede di valutazione, dovrà essere necessariamente modificato ed aggiornato il sistema di valutazione della performance del personale, introducendo, ove del caso, nuovi fattori di valutazione e/o rimodulando i vecchi, ovvero ancora ridefinendone il peso.

Viceversa in ordine alle schede allegate alla nota del 1 marzo, il nucleo nell'ottica del confronto avviato con tale nota avrebbe suggerito di aumentare il punteggio assegnato ai dipendenti per la valutazione degli obiettivi, cosicché per i dipendenti la performance organizzativa ed individuale pesasse almeno il 40%, mentre per le Elevate Qualificazioni pesasse 60 punti e di considerare l'introduzione tra i fattori di valutazione delle competenze professionali, manageriali e comportamenti organizzativi quello della leadership, per come previsto anche dalla direttiva del Ministro per la PA, anche rimodulando gli altri fattori.

Il nucleo considera altresì necessario indicare per ognuno di tali fattori degli indicatori di misurazione, che vanno costruiti in modo personalizzato, quindi attraverso un confronto con l'ente, prevedendo anche formalmente che il Nucleo debba acquisire elementi di conoscenza da parte del Sindaco e del Segretario.

Il Nucleo giudica non praticabile la proposta di inserimento nella Sottosezione "Performance" del PIAO 2024-2026 delle nuove schede di valutazione per Segretario, EQ e dipendenti, in quanto, come sopra chiarito, la modifica delle schede di valutazione o l'introduzione di nuove schede non potrà avere alcuna valenza autonoma e potrà costituire solo la conseguenza pratica della riforma del sistema di valutazione.

Il Nucleo trasmette insieme al presente verbale una proposta di nuova metodologia di valutazione della performance e stante la complessità dell'intervento richiesto e la rilevanza dei possibili impatti suggerisce di svolgere un preliminare incontro informale di approfondimento al fine di consentire l'attivazione del percorso negoziale ed amministrativo che potrà portare alla modifica delle metodologie di valutazione della performance individuale dei titolari di incarichi di EQ e del personale dipendente, che, come noto, secondo quanto previsto dall'art. 5, comma 3, lettera b) del CCNL per il personale del

## Comune di CARDETO

Città Metropolitana di Reggio Calabria

Nucleo di Valutazione

Verbale n.2 del 29.03.2024

Comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022, sono oggetto di confronto con i soggetti sindacali (RSU e delegazioni territoriali dei sindacati firmatari del CCNL) *«i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance»*. Ed è peraltro noto che *«il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi»*. Infine, solo *«al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo»*.

p. il Nucleo di Valutazione  
Dott.ssa Francesca Sellaro