



# COMUNE DI MIRA

Provincia di Venezia

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

### VERBALE N. 10 del 25 maggio 2017

In data 25 (venticinque) maggio 2017 (duemiladiciassette) alle ore 14:30 presso la sede Municipale del Comune di Mira sita in Piazza IX Martiri 3, si è riunito il Nucleo di Valutazione (di seguito riportato con la dicitura N.d.V.) costituito in forma monocratica dal Dott. Gianbattista Zanon, giusto Decreto del Sindaco n. 58 del 16/05/2016, e supportato dal Segretario Generale dott.ssa Ornella Cavallin.

Funge da verbalizzante il dott. Daniele Campalto, del Servizio di Staff del Segretario Generale.

L'incontro viene svolto con il seguente ordine del giorno:

- 1) Stesura schede di sintesi per la consuntivazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati col Piano della Performance 2016.
- 2) Colloqui coi dirigenti e il personale apicale per la valutazione della Performance dell'anno 2016.

### IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Viene presa in esame la documentazione relativa al primo punto all'Odg, messa a disposizione dal Servizio di Staff del Segretario Generale, e in particolare:

- la delibera di G.C. n. 155 del 4.10.2016, di approvazione del Piano della Performance per il triennio 2016-2018, con il quale sono stati definiti e assegnati gli obiettivi ai settori e ai servizi dell'Ente (marginalmente modificata con delibera di G.C. n. 172 del 20.10.2016);
- la delibera di G.C. n. 142 del 15 settembre 2016 con cui è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, applicabile dall'esercizio 2016;
- le relazioni da parte di ciascun dirigente e dal Comandante del Corpo di Polizia Locale con riguardo all'attività svolta nell'anno 2016 (depositate agli atti del Servizio di Staff);
- i report analitici sui risultati raggiunti a fronte degli obiettivi assegnati a ciascun settore e servizio, sottoscritti e trasmessi dai rispettivi dirigenti e dal Comandante;

Dopo un attento lavoro di lettura dei documenti surrichiamati, alla presenza del Segretario Generale Dr.ssa Cavallin e del dott. Campalto dell'ufficio di Controllo, si definiscono con separate schede analitiche e di sintesi il grado di raggiungimento degli obiettivi, motivatamente neutralizzando fasi (obiettivi parziali) o interi obiettivi, qualora il mancato raggiungimento non possa ragionevolmente essere imputato al servizio ma consegua da cause esogene. Per quanto riguarda gli obiettivi non interamente raggiunti, in mancanza di attribuzione formale di peso relativo alle singole fasi (obiettivi parziali) si è conseguentemente optato per l'attribuzione di un peso proporzionale a

ciascuna fase rispetto al numero totale di fasi (ad es.: nel caso di 3 fasi, ciascuna con peso pari a al 33,3%). Per quanto riguarda infine il grado di raggiungimento riferito al settore, dal momento che il sistema non differenzia il peso complessivo degli obiettivi tra servizi diversi, la percentuale è stata ricavata mediante media semplice del grado di raggiungimento dei servizi di pertinenza del settore stesso.

Si allegano al presente verbale i relativi prospetti, analitici per settore/servizio e di sintesi.

Completato il suddetto lavoro, il N.d.V. prende atto che dalla sintesi dei risultati emergono alcune debolezze e/o criticità, riferibili da un lato al sistema e dall'altro alla conduzione delle procedure applicative.

In particolare il N.d.V. osserva in via generale che:

- Il sistema di valutazione è in fase di prima applicazione, ed è stato adottato – in sostituzione del precedente che si era dimostrato oltremodo complesso e rigido – in linea con esigenze di semplificazione, trasparenza e comprensione da parte dei destinatari;
- La programmazione per obiettivi per il 2016, adottata ormai nel quarto trimestre dell'anno e a poca distanza dalla formalizzazione del nuovo sistema di valutazione, ha inevitabilmente scontato il limitato tempo a disposizione per l'elaborazione, il confronto e la verifica della qualità degli obiettivi;

Il N.d.V., più nello specifico e a partire dai riscontri sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, osserva che la qualità degli obiettivi inseriti nel Piano della Performance 2016 è per alcuni versi insoddisfacente, in quanto:

- Gli obiettivi mostrano un significativo grado di eterogeneità (cioè obiettivi significativi a fronte di obiettivi poco rilevanti) sia tra settori diversi sia tra i servizi del medesimo settore;
- Lo schema di pesatura degli obiettivi previsto dal sistema di valutazione (per priorità/strategicità e per difficoltà/complessità) non è stato usato in maniera coerente e quindi non ha contribuito a calmierare il grado di eterogeneità degli obiettivi;
- Il numero di obiettivi assegnati al singolo servizio, di regola 5 o 6, appare troppo esiguo per una adeguata copertura delle attività e degli obiettivi operativi indicati nel DUP;
- Gli obiettivi sono stati analiticamente articolati in fasi di realizzazione, ma alle fasi non è stato assegnato un peso relativo, ciò che rileva per l'attribuzione della percentuale di raggiungimento di un obiettivo non pienamente raggiunto;
- Molti degli obiettivi assegnati, con ogni evidenza a causa della tardività nell'approvazione del Piano 2016, incorporano fasi più o meno rilevanti ai fini dell'obiettivo finale già di fatto completate prima della programmazione;
- La qualità degli indicatori di risultato collegati agli obiettivi risulta eterogenea e in generale piuttosto scarsa: per la gran parte indicatori di natura temporale, in molti altri casi indicatori generici, non adeguatamente specifici e quantificabili, tali da lasciare spazio ad ambiguità e incertezze in fase di controllo.

Il N.d.V. quindi ricollega a tali debolezze e/o criticità gli esiti dell'attività di controllo sui risultati raggiunti, che possono prestare il fianco a rilievi di scarso realismo o comunque di inadeguata rappresentazione del volume di attività e del grado di efficacia dei servizi.

A tale riguardo il N.d.V., in un'ottica evolutiva e di miglioramento del sistema di programmazione e controllo, ritiene di dare le seguenti raccomandazioni e suggerimenti:

- 1) Raccomanda una più tempestiva adozione del Piano della Performance, in modo da formalizzare l'attività per l'intero esercizio e da favorire una maggiore significatività degli obiettivi;

- 2) Raccomanda un più stringente collegamento tra gli obiettivi gestionali del Piano e gli obiettivi operativi riportati nel DUP, al fine di garantire una più completa articolazione di dettaglio della programmazione strategica;
- 3) Suggerisce un maggior numero di obiettivi per servizio, così da garantire una rappresentazione più completa del volume di attività dei servizi;
- 4) Richiama l'attenzione sull'importanza della fase di costruzione del Piano, nel corso della quale un più attento scrutinio (e contrattazione) delle proposte di obiettivi può assicurare una maggiore significatività e omogeneità degli obiettivi tra settori e tra servizi dello stesso settore;
- 5) Analogamente, raccomanda una più precisa e equilibrata pesatura degli obiettivi, coerente con la rilevanza (per priorità/strategicità e per difficoltà/complessità) degli stessi;
- 6) Raccomanda l'individuazione di indicatori di risultato più precisi e raffinati, non esclusivamente o prevalentemente temporali;
- 7) Suggerisce l'opportunità di formalizzare il peso relativo delle fasi (obiettivi parziali) del singolo obiettivo, in modo da rendere più precisa l'attribuzione della percentuale di raggiungimento di un obiettivo non pienamente raggiunto.

Esaurito il primo punto all'ordine del giorno, il N.d.V. prosegue la seduta incontrando i singoli dirigenti ed il Comandante della PL, quale unica PO con diretta apicalità, per la valutazione della Performance 2016.

I colloqui vertono sulla gestione generale dei settori di diretta responsabilità, evidenziando i punti di successo e di criticità, affrontando, in particolare, tre principali tematiche che afferiscono al comportamento manageriale: il rapporto coi propri collaboratori in un'ottica di corretta ponderazione delle loro performance, il rapporto tra dirigenti nello spirito di "squadra", il grado di motivazione nell'assunzione del ruolo direttivo assegnato.

Gli incontri si svolgono presso la sala Giunta con il seguente ordine:

ore 16.20 – dott.ssa Nicoletta Simonato – Dirigente del Settore 1 Servizi al cittadino

ore 16.45 – arch. Lorenzo Fontana – Dirigente del Settore 3 Gestione del territorio

ore 17.05 – arch. Cinzia Pasin – Dirigente del Settore 4 Lavori pubblici e infrastrutture

ore 17.20 – sig. Rizzi Mauro - Comandante del Corpo di Polizia locale

ore 17.35 – dott. Zordan Fabrizio - Dirigente del Settore 2 Programmazione controllo e risorse.

I colloqui si svolgono regolarmente sino alle ore 17.50.

Il N. di V. rimette al Segretario Generale separate schede di valutazione, compilate e sottoscritte, riassuntive della proposta di valutazione di ciascun dirigente o apicale, affinché le conegni al Sindaco per i provvedimenti conseguenti.

La seduta si conclude alle ore 18.00.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE  
Dott. Gianbattista Zanon



