

Comune di MANFREDONIA
(Provincia di Foggia)

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 2 del 23 marzo 2017

L'anno duemiladiciassette il giorno 23 del mese di marzo, alle ore 16,00, presso la Sede comunale di Palazzo San Domenico, si è riunito il Nucleo di Valutazione del Comune di Manfredonia, nominato con Decreto sindacale n. 9 in data 13.05.2014, nelle persone del dott. Michele AMETTA - Presidente, del dott. Raffaele DE LAURENTIS e del dott. Andrea PELLEGRINO - membri.

Sono presenti tutti i componenti.

Nel richiamare integralmente i verbali precedenti, si precisa le attività afferenti le riunioni di questo organismo del 11/10 e 24/11/2016 trovano rispondenza nella nota trasmessa al sindaco in data 14/12/2016 che, per completezza di trattamento si riporta integralmente qui di seguito:

Oggetto: breve sintesi del sistema di misurazione delle performance del comune di Manfredonia. Analisi delle criticità e opportunità di sviluppo.

Questo Nucleo, insediatosi in data 15 maggio 2014, ritiene necessario focalizzare alcune criticità rilevate nel corso delle attività svolte dall'organismo di valutazione con l'intento che il loro superamento possa trasformarsi oltre che in buone prassi, in opportunità per l'Ente, per i dirigenti e per il restante personale.

La copiosa attività svolta dal NIV, documentata in atti depositata presso la casa comunale evidenzia:

- a. è stata realizzata, con prescrizioni, la valutazione del personale dirigenziale relativa all'anno 2013 con enormi difficoltà sulla base del sistema di misurazione vigente per detto anno;*
- b. la carenza riscontrata nel dare applicazione al citato sistema di valutazione, ha indotto questo Nucleo a proporre un nuovo strumento regolamentare che fosse più confacente alle esigenze e dimensioni del Comune, tale documento è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione 8 maggio 2015, n.121, previa concertazione con le OO.SS., con sostanziali modificazioni tali da sollevare perplessità di merito così come evidenziato nel verbale di questo Nucleo medesimo 18 giugno 2015, n. 4. Tanto che le predette puntuali perplessità venivano condivise in sede congiunta con il Segretario Generale ed i Dirigenti, addivenendo alla necessità di procedere alla revisione del sistema di valutazione adottato al fine di proporre eventuali integrazioni/modifiche;*
- c. è noto a tutte le Parti del Sistema Comune di Manfredonia che dovendo questo Nucleo realizzare il processo valutativo relativo all'anno 2014, ancorché sulle norme dettate dal previgente sistema di misurazione, nonostante le varie richieste avanzate, più volte formalmente sollecitate, ai fini dell'acquisizione della prescritta documentazione da parte dei Dirigenti (cfr. da ultimo nota del segretario Generale prot. n. 44898 del 29.11.2016) ed in assenza di formali provvedimenti da porsi in essere ai sensi del Dlgs. 150/2009, questo Nucleo certifica la materiale impossibilità di effettuare la valutazione e misurazione delle performance del Comune di Manfredonia e del relativo personale dirigenziale per l'anno*

2014 ritenendo concluso in tal senso il relativo procedimento amministrativo. Ad ogni buon conto, si evidenzia che per l'anno 2014, già nel mese di settembre dello stesso anno, il Nucleo rendeva disponibile una bozza di piano delle performance al fine di agevolare le attività valutative.

Lo stesso percorso veniva riproposto per l'anno 2015 nella seduta di contrattazione di budget il 14 settembre 2015, ove il NIV, alla presenza degli Assessori al Bilancio e al Personale, del Segretario Generale, del Dirigente dei Servizi Finanziari e dai Dirigenti coinvolti singolarmente secondo la metodologia - bottom up - supportava l'amministrazione nella definizione degli obiettivi e soprattutto degli indicatori di risultato. Le attività di cui trattasi non hanno prodotto atti formalmente approvati.

Conseguentemente, si invita codesta amministrazione a voler procedere con cortese sollecitudine a definire, sulla scorta di quanto precedentemente indicato, un valido, efficace ed efficiente sistema di misurazione e valutazione delle performance nelle modalità concordate e riportate nel verbale di questo Nucleo n. 4 del 18/06/2015.

Infine, sarebbe auspicabile integrare formalmente, anche nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in tema di separazione delle funzioni, gli atti di conferimento delle responsabilità dirigenziali con gli obiettivi di mandato di questa compagine amministrativa secondo le rispettive competenze, integrandoli annualmente con quelli rivenienti dalla programmazione annuale e pluriennale. Appare evidente l'imprescindibilità dell'attività di coordinamento attribuita al Segretario Generale, cui afferisce, tra l'altro, la valutazione di prima istanza del personale dirigenziale.

Durante la riunione odierna, oltre ad avviare il controllo delle pubblicazioni, giusta delibera ANAC n. 236/2017, sono stati visionati atti e corrispondenza inviata a questo organismo tanto dal Segretario generale, quanto da alcuni dirigenti.

In particolare:

Questione punteruolo rosso e adempimenti, inadempimenti del dirigente responsabile. Nel prendere atto della copiosissima corrispondenza, si precisa che eventuali inadempimenti del dirigente, accertati dai responsabili competenti, opportunamente segnalati a questo Nucleo, saranno presi in considerazione in sede di valutazione della performance (obiettivi e comportamento) per l'anno 2016/2017.

Questione solleciti per adempimenti comunicazioni AVCP, SOSE e pareggio di bilancio. In merito ai solleciti ed ai ritardi negli adempimenti di cui trattasi, si rileva che a questo Nucleo sono pervenute numerose comunicazioni che invitavano i dirigenti interessati ad adempiere agli adempimenti di trasmissione dati all'AVCP, alla raccolta dei dati per la compilazione dei questionari SOSE e quelli afferenti il pareggio di Bilancio. In particolare, per quanto attiene l'AVCP, risultano pervenuti al Comune solleciti da parte dell'ANAN. Si prende atto, comunque, delle comunicazioni di risposta agli adempimenti in esame da parte di alcuni dirigenti. Nel prendere atto, si precisa che eventuali inadempimenti dei dirigenti, accertati dai responsabili competenti, opportunamente segnalati a questo Nucleo, saranno presi in considerazione in sede di valutazione della performance (obiettivi e comportamento) per l'anno 2016/2017.

A tal riguardo, questo Nucleo rammenta alla dirigenza tutta i riferimenti normativi e contrattuali da tenere in considerazione in presenza di accertate inosservanze e mancati conseguimenti degli obiettivi assegnati non adeguatamente documentati:

Art. 21, comma 1 – D. Lgs. 165/2001:

1. Il mancato raggiungimento degli obiettivi accertato attraverso le risultanze del sistema di valutazione di cui al Titolo II del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente comportano, previa contestazione e ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può inoltre, previa contestazione e nel rispetto del principio del contraddittorio, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di cui all'articolo 23 ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

CCNL 22/02/2010 – dirigenti comparto regioni e aa.ll.

Art. 3. Recesso per responsabilità dirigenziale

1. La responsabilità particolarmente grave del dirigente, accertata secondo le procedure adottate da ciascun Ente nel rispetto delle previsioni dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 23.12.1999, costituisce giusta causa di recesso. La responsabilità particolarmente grave è correlata:

a) al mancato raggiungimento di obiettivi particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'ente previamente individuati con tale caratteristica nei documenti di programmazione e formalmente assegnati al dirigente;

b) ovvero, alla inosservanza delle direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, formalmente comunicate al dirigente, i cui contenuti siano stati espressamente qualificati di rilevante interesse.

2. Prima di formalizzare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato, per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un legale di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'Ente, in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente, per un periodo non superiore a trenta giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio.

3. L'atto di recesso è adottato in conformità a quanto previsto dall'art. 15, commi 2 e 3, del CCNL del 23.12.1999.

4. Costituisce condizione risolutiva del recesso l'annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente, disciplinata da ciascun Ente ai sensi dell'art. 23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL 23.12.1999.

Art. 5. Obblighi del dirigente

1. Il dirigente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire la Repubblica con impegno e responsabilità e di rispettare i principi di buon andamento, imparzialità e trasparenza dell'attività amministrativa nonché quelli di leale collaborazione, di diligenza e fedeltà di cui agli

artt. 2104 e 2105 del codice civile, antepoendo il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui.

Infine, si riportano, qui di seguito alcune delle motivazioni contenute in una recente sentenza della Corte di Cassazione (n. 23744, del 22/11/20156) che hanno condotto al licenziamento per giusta causa di un dirigente:

- a) Leggerezza nella gestione delle gare di appalto
- b) Cattiva gestione del personale assegnato (art. 55, D. Lgs. 165/2001)
- c) Rifiuto passaggi di consegna
- d) Scorrettezza nei rapporti con l'assessore di riferimento
- e) Ritardi nei rapporti con l'assessore di riferimento
- f) Ritardi e incompletezza nella redazione delle schede obiettivo 2011
- g) Mancato raggiungimento obiettivi 2009 e 2010

e della Corte dei Conti Sardegna sentenza n. 195/2016 ... Omissis, *matura responsabilità amministrativa in capo ai dirigenti per i danni provocati alla propria amministrazione dalla adozione in modo tardivo di provvedimenti; il fatto che essi siano legittimi non determina alcuna forma di esenzione.*

In merito al controllo sulle pubblicazioni, si prende atto della comunicazione prot. n. 46096, del 09/12/2016, inviata dal Segretario generale ai dirigenti, si precisa che in data odierna sono stati avviati i controlli al fine di procedere alla compilazione della griglia allegata alla citata deliberazione ANAC. Relativamente alle pubblicazioni, si invita il Segretario generale, anche nella sua specifica veste di responsabile della trasparenza, ed i dirigenti, ognuno per quanto di competenza, a procedere alla verifica di tutte le pubblicazioni nel rispetto del nuovo sistema come modificato dal D. Lgs. 97/2016. In proposito, il Nucleo fa presente, che eventuali inadempienze potranno determinare responsabilità, oltre che pecuniarie, anche ai fini della valutazione sulla performance.

Il nucleo prende atto, altresì che la Giunta comunale con propria deliberazione n. 16 del 27/01/2017 ha approvato il piano triennale (2017/2019) della prevenzione, corruzione e trasparenza. Al riguardo, si comunica che gli obiettivi indicati nel piano de quo devono trovare rispondenza nel piano della performance. Si comunica inoltre che il Nucleo procederà, una volta approvato il Piano delle Performance 2017/2019, alla verifica della coerenza tra gli obiettivi individuati nel Piano della prevenzione, corruzione e trasparenza con quelli previsti nel citato Piano delle performance.

Inoltre:

- il Nucleo invita l'amministrazione a procedere all'avvio della predisposizione del piano delle performance 2017/2019 che dovrà essere contenuta, per espressa previsione normativa (art. 169 del TUEL), nel Piano Esecutivo di Gestione, da approvarsi entro 20 giorni dalla data di adozione del bilancio;
- si sollecitano le modifiche richieste da questo nucleo con verbale n. 4 del 18/06/2015 al quale si rimanda per completezza;
- si suggerisce l'avvio a regime dei sistemi di controllo interni secondo le specifiche discipline approvate dall'Ente (Regolamento controlli interni approvato con deliberazione n° 6 del 24/01/2013 e Regolamento sul controllo analogo Approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 12/10/2016).

In questa sede, si prende atto, altresì, della comunicazione (pervenuta a mezzo posta elettronica in

data 22/02/2017)– ai sensi dell'art. 36, comma 3, del TUPI, dall'ufficio competente, sui rapporti di lavoro flessibile in essere nel corso dell'anno 2016. Gli esiti saranno oggetto di specifica valutazione in sede di redazione della valutazione sulla performance dell'anno medesimo.

Infine si prende atto che:

- Il C.C. con propria deliberazione ha approvato il D.U.P. ;
- Il Segretario generale ha redatto e pubblicato sul sito istituzione . sezione Amministrazione trasparente - la relazione al PTCPPT relativa all'anno 2016 dalla quale emerge quanto segue:
 - a) *La difficoltà di poter disporre la rotazione del personale degli uffici indicati come sensibili nel PTCP a causa di carenze di organico.*
 - b) *La gestione del rischio non può essere assegnata esclusivamente al solo Segretario Generale e pertanto si provvederà nel 2017 ad individuare e nominare le figure dei Referenti Anticorruzione che fungeranno da anello di raccordo e da cinghia di trasmissione nei riguardi del Responsabile Anticorruzione;*
 - c) *E' stato approvato il Regolamento sul Controllo Analogo delle società partecipate, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 12/10/2016;*
 - d) *E' pervenuta una richiesta di accesso civico ma la stessa non ha dato corso ad un aggiornamento dei dati, in quanto gli stessi erano già presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;*
 - e) *I monitoraggi vengono svolti a cadenza settimanale dal personale della Segreteria Generale e Sistemi Informativi;*
 - f) *Gli adempimenti sull'obbligo di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente vengono aggiornati di volta in volta dal personale del servizio sistemi informativi e statistici. Il fattore che rallenta l'adempimento è la non comunicazione tempestiva dei dati, da parte dei vari uffici dell'ente, cui si ovvierà con l'approvazione del PTCP 2017 con l'individuazione di più stringenti responsabilità in capo a tutti i Dirigenti;*
 - g) *Incarichi dirigenziali.... Verifica cause di incompatibilità e inconfiribilità: Si è proceduto mediante l'acquisizione di autocertificazioni;*
 - h) *Procedimenti disciplinari ... Dei cinque che hanno dato seguito a procedimento disciplinare, uno si è concluso con un richiamo verbale, uno con una sanzione e gli altri 3 non sono ancora conclusi.*

Infine, per quanto riguarda:

- la nota pervenuta in data 18/11/2016 a firma del dott. Murgò, si invita il dirigente del 7° settore a rendere riscontro a questo Nucleo circa l'evoluzione della questione sollevata;
- La richiesta di valutazione del dott. Curci per l'anno 2012 al fine di poter procedere, necessita della corrispondente documentazione della quale se ne fa espressa richiesta ai competenti uffici.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il presidente



I componenti

