

NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE ROPPOLO

Verbale n. 1 del 18 giugno 2020

Oggetto: Riunione del Nucleo di Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale. Analisi delle relazioni, ai fini della valutazione per l'erogazione della produttività generale anno 2019.

In data 18 giugno 2020 viene redatto il presente verbale contenente le operazioni svolte in via remota attraverso utilizzo di scambi tramite e-mail e di verifiche effettuate direttamente sul sito o tramite scambio di documentazioni e di telefonate con il personale, con il Sindaco e con il Segretario Comunale, Dott. Vincenzo Esposito, in servizio per l'anno valutativo 2019.

Il Nucleo di valutazione prima di procedere, richiama i seguenti atti e disposizioni:

- i CCNL – Comparto Regioni – Autonomie Locali vigenti per il periodo dell'anno valutativo 2019;

- i criteri approvati per la valutazione del personale;

- il Piano Esecutivo di Gestione e piano delle performance dell'anno 2019 approvato con atto deliberativo di Giunta Comunale n. 31 in data 11.09.2019 ed in particolare la parte afferente il personale incaricato di posizione organizzativa, Arch. Francesca Martina – Responsabile del servizio tecnico ove sono stati individuati nel complesso n. 3 obiettivi strategici afferenti la posizione e precisamente:

Arch. Francesca Martina

Descrizione progetti viene riportato il contenuto dell'atto sopra citato:

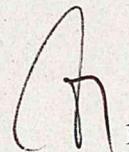
1- Gestione del sito internet comunale – peso 40%

L'Amministrazione Comunale ha incaricato il Responsabile dell'Ufficio Tecnico Arch. Francesca Martina di mantenere in continuo aggiornamento il nuovo sito internet del Comune di Roppolo con inserimento di:

- nuovi avvisi
- modulistica per i vari uffici
- link ai siti istituzionali delibere regionali, provinciali
- stati di allerta
- ordinanze
- avvisi alla popolazione
- bandi pubblici

2- Progetto di collaborazione – peso 30%

Collaborazione con i vigili in convenzione per predisposizione Ordinanze, autorizzazioni per gare e manifestazioni, computo per segnaletica orizzontale e verticale.

 1

3- Servizio Civile Universale: – peso 30%

Assunzione della figura di OLP (Operatore Locale di Progetto Terre D'Insieme coinvolgente i Comuni di Roppolo- Salussola -Cavaglià -Alice Castello ed altre associazioni del territorio. Coordinamento e verifica attività del volontario in carico al Comune di Roppolo e partecipazione a incontri formativi con l'Arci Servizio Civile Nazionale

- le determinazioni adottate dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. 34 in data 04.10.2019 in merito alla Produttività personale dipendente, non incaricato di posizione organizzativa, in base alle quali sono stati individuati rispettivamente per il dipendente Sig. Paolo Riva e per la dipendente Sig.ra Mariella Lacchia gli obiettivi di carattere significativo in aggiunta alla attività istituzionale ordinaria e rispettivamente:

Riva Paolo:

Descrizione progetti

N.	PROGETTO	PESO
1	Intervento presso la scuola dell'infanzia per manutenzione straordinaria: Rimozione intonaco scrostato nell'antibagno al primo piano e decorazioni bagno al piano terreno e ingresso zona spogliatoio	40
2	Intervento in via Monteolengo Costruzione staccionata in legno e finitura con impregnante	30
3	Strade comunale: posizionamento segnaletica verticale e dove necessario installazione pali di sostegno cartelli.	30

Lacchia Mariella

Descrizione progetti

N.	PROGETTO	PESO
1	Supporto amministrativo all'ufficio di Polizia Municipale convenzionato mediante evasione delle pratiche relative al servizio stesso	30
2	Completamento e chiusura registri di Stato Civile anni: 2016-2017-2018 per la successiva rilegatura	30
3	Completamento di tutte le procedure preliminari all'imminente subentro in ANPR	40

Si procede con l'analisi dei criteri valutativi adottati e con l'individuazione degli obiettivi indicati rispettivamente negli atti deliberativi di G.C. n. 31 del 11.09.2019 e n. 34 del 04.10.2019, rilevando quanto segue:

La scheda valutativa è suddivisa in due parti; la prima relativa alle attività alle quali è dedicato il 70% del valore; la seconda relativa ai comportamenti ai quali è dedicato il restante 30% del valore.

Per la parte obiettivi generali, in sostanza l'attività d'ufficio ordinaria, è dedicato un peso ponderale del 30%, mentre per la parte obiettivi specifici, dedotti, rispettivamente per il personale incaricato di posizione organizzativa e per il restante personale, dagli atti deliberativi di Giunta Comunale n. 31 del 11.09.2019 e n. 34 del 04.10.2019, è dedicato il 70% che sarà riparametrato rispetto al valore del peso ponderale definito per gli obiettivi strategici, come sopra riportato.

Il Nucleo di valutazione prima di procedere alla valutazione del personale, premette quanto segue:

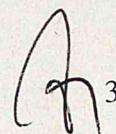
- che l'art 7 del D. lgs. n. 150/09 comma 1, stabilisce che le e amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- inoltre che l'art. 10 del D. lgs. n. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance;
- considerato che il nuovo CCNL è stato stipulato il 21.5.2018 e che per l'anno 2019 trovano applicazione i criteri vigenti con i relativi riferimenti alla metodologia di valutazione come richiamata dall'art. 17 e 18 del CCDI del triennio 2018-2020 richiamato a sua volta dall'art. 2 del contratto integrativo per la costituzione ed utilizzo del fondo anno 2019;
- considerato che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
- considerato che l'art. 9, comma 2, del D. lgs. n. 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livelli collegata:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi
 - visto l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
 - visti gli obiettivi che il Comune di Roppolo ha definito per i responsabili nei documenti contenuti negli atti deliberativi di Giunta Comunale n. 31 del 11.09.2019 e n. 34 del 04.1.2019;
- preso atto che negli enti sussiste apposita "Metodologia per la valutazione degli apporti individuali";
- preso atto delle relazioni prodotte dalla responsabile incaricata di posizione organizzativa;
- visti i dati quali-quantitativi attesi negli obiettivi e contenuti nei rispettivi documenti di bilancio e di dettaglio delle attività (peg), comparati con i risultati raggiunti rinvenibili anche dalle relazioni e dai dati di performance riportati nel piano anno 2019;
- constatata la sostanziale coerenza tra il dato atteso e il dato raggiunto così come riportato nelle singole relazioni rese dai responsabili e verificate con il segretario comunale e con il Sindaco;
- rilevato il grado di raggiungimento degli obiettivi di piano assegnati ai singoli responsabili,

certifica

ai sensi dell'art. 37 del C.C.N.L. 22.01.2004, disposizione contrattuale vigente per il periodo di valutazione, il grado di soddisfacente raggiungimento degli obiettivi ai fini della erogazione della produttività del personale dei livelli secondo accordo sindacale anno 2019, nei limiti del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il Nucleo di valutazione come indicato nelle premesse del presente verbale riepilogativo delle operazioni effettuate ha proceduto alla analisi e verifica di quanto contenuto nei dati di report forniti da ciascun responsabile rispetto ai contenuti del PEG anno 2019 e degli obiettivi progettuali assegnati ed individuati negli atti di Giunta Comunale n. 31 del 11.09.2019 e n. 34 del 04.10.2019.

Viene precisato che il materiale relativo al piano di performance con i dati compilati, i documenti di PEG 2019 e le relazioni di report sono state anticipate per e-mail al componente

 3

esterno del Nucleo di Valutazione al fine di consentire una prima lettura ed analisi delle attività poste in essere nell'anno 2019.

Con successive e-mail, stante il periodo conseguente alla situazione epidemiologica che non ha consentito di procedere a riunioni in presenza, si è provveduto a richiedere chiarimenti ed integrazioni sulla documentazione presentata al fine di poter avere ulteriori elementi necessari per il completamento dell'analisi valutativa,

Si precisa che l'analisi della documentazione prodotta è stata effettuata sia alle attività "ordinarie", e pertanto tipiche del lavoro istituzionale quotidiano afferente il Servizio sia per gli aspetti tipicamente caratterizzanti i rispettivi servizi sulla base delle individuazioni delle attività/obiettivi "premiati e/o strategici", quindi significativi, nell'ambito del programma politico dell'amministrazione. Altri aspetti che hanno costituito elemento di valutazione sono i comportamenti posti in essere da ciascun dipendente per la realizzazione delle suddette attività, ovvero il modo attraverso il quale i dipendenti stessi indirizzano le proprie azioni nell'agire quotidiano finalizzate alla realizzazione delle attività/obiettivi.

Dall'analisi della documentazione trasmessa, dalle relazioni del responsabile dell'ufficio Tecnico e dalle considerazioni sugli atteggiamenti effettuati dal Segretario, nella relazione trasmessa per e-mail e relativa al periodo dell'anno 2019 di sua presenza e confermate dal Sindaco, in specifico colloquio via breve, ove viene anche evidenziato che in realtà di modeste dimensioni, quale quella del comune di Roppolo, il personale si adopera offrendo massima collaborazione e disponibilità all'Amministrazione per le attività quotidiane e per le esigenze anche di carattere sporadico e non programmate che talora si vengono a presentare, vengono tratte le seguenti conclusioni che saranno riportate sulla scheda valutativa rispettivamente per la responsabile di posizione organizzativa, Arch. Francesca Martina e per il restante personale Sig. Paolo Riva e Sig.ra Mariella Lacchia.

Il Nucleo, pur evidenziando che anche per l'anno 2019 l'adozione del P.E.G. e del relativo piano delle performance con atto di Giunta Comunale n. 31 del 11.09.2019 e l'individuazione degli obiettivi specifici per il personale non incaricato di posizione organizzativa con atto di Giunta Comunale n. 34 del 04.10.2019, sono avvenuti nel terzo quadrimestre dell'anno, rileva che comunque il personale assegnato alle singole ripartizioni all'interno dell'ente ha realizzato quanto di volta in volta disposto dall'Amministrazione nelle more dell'approvazione dei documenti di Peg e così come contenuto nel documento di approvazione degli obiettivi.

La raccolta dei dati e compilazione del piano, ivi comprendendo anche le attività ordinariamente espletate da tutto il personale, hanno consentito l'erogazione dei servizi tipicamente istituzionali nonché di quelli oggetto di progetti specifici ed individuati quali strategici nei documenti dell'amministrazione.

Fatte queste premesse, il Nucleo procede con l'analisi della documentazione agli atti riferita sia alle attività "ordinarie", e pertanto tipiche del lavoro istituzionale quotidiano afferente le funzioni dei dipendenti Sig. Paolo Riva e Sig.ra Mariella Lacchia, nonché delle attività/obiettivi "premiati e/o strategici", tenendo in considerazione per il dipendente Sig. Paolo Riva, della relazione effettuata dalla Responsabile dell'Ufficio Tecnico con nota in data 04.5.2020 agli atti, nella quale viene attestato che i lavori sono stati completamente e regolarmente eseguiti nel corso dell'anno 2019 e per la dipendente Sig.ra Mariella Lacchia, quanto confermato al componente del Nucleo dal Segretario Comunale e dal Sindaco nella riunione odierna in relazione a quanto esistente agli atti dalle attività poste in essere negli obiettivi specifici individuati dall'Amministrazione tenendo in considerazione anche quanto contenuto nella relazione della dipendente stessa.



Anche il Sindaco concorda con quanto affermato dal Segretario relativamente valutazione positiva espressa già per il precedente anno per quanto concerne la valutazione sugli aspetti comportamentali di tutto il personale, in considerazione soprattutto che trattandosi di ente di ridotte dimensioni, il personale si adopera ed è disponibile con l'amministrazione per porre in essere le attività necessarie per garantire il migliore funzionamento di tutti i servizi comunali.

Come già affermato in precedenza la costanza nell'atteggiamento responsabile posto in essere e finalizzato alla realizzazione degli obiettivi da parte del personale costituisce elemento di soddisfazione per l'amministrazione.

Anche per la responsabile di posizione organizzativa è possibile esprimere complessivamente un giudizio confermativo positivo già espresso, segno di costante impegno e coerente e corretto atteggiamento nel rivestire il ruolo oggetto dell'incarico ricevuto.

In accordo con il Sindaco e con il Segretario Comunale e dall'analisi della documentazione agli atti e dalle considerazioni sugli atteggiamenti come sopra evidenziate, vengono tratte le seguenti conclusioni che saranno riportate sulla scheda valutativa con riferimento a quanto contenuto nell'atto deliberativo di Giunta Comunale di approvazione del peg e di definizione degli obiettivi specifici:

Personale incaricato di posizione organizzativa
Arch. Francesca Martina

Per la valutazione riferita all'anno 2019 il grado di raggiungimento obiettivi viene valutato tenendo in considerazione complessivamente l'attività istituzionale propria della funzione sia per la parte afferente alla realizzazione degli obiettivi di carattere generale enucleati alla voce sub a) "Obiettivi generali" che per la parte più specifica individuata alla voce sub b) "Obiettivi strategici" di maggiore rilevanza fissati dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. 31 del 11.09.2019 e relativi allegati e messa in relazione a quanto effettivamente conseguito alla data del 31.12.2019 con riferimento ai dati in possesso ed alla relazione consuntiva sull'attività fornita in qualità di responsabile incaricata della posizione organizzativa del Servizio Tecnico del Comune di Roppolo.

Valore totale di punteggio ottenuto: 3940

Coefficiente risultante = 0,985

Considerazioni valutative del Nucleo di valutazione:

Obiettivi: L'individuazione degli obiettivi con il relativo peso percentuale ed indicatore di risultato è contenuta in specifico per il responsabile di posizione organizzativa nell'atto deliberativo di Giunta Comunale n. 31 adottato il 11.09.2019. La realizzazione delle attività e l'espletamento delle funzioni istituzionali assegnate alla Responsabile della posizione organizzativa ivi comprendendo il coordinamento delle attività del personale assegnato, nonché il grado di conseguimento degli obiettivi individuati dall'Amministrazione nell'atto deliberativo sopra citato, come si ricava dalla relazione di report e dal confronto oltre che dei dati agli atti d'ufficio, anche dai colloqui intercorsi con il Sindaco e con il Segretario Comunale, consentono di attribuire il valore pieno della relativa rispettiva realizzazione.

Comportamenti: Sulla base delle affermazioni espresse dal Sindaco e dal Segretario comunale in relazione agli atti, è possibile confermare il giudizio soddisfacente come espresso per l'anno valutativo precedente. Il costante atteggiamento propositivo e il coerente agire nella gestione delle attività oggetto dell'incarico denotano responsabilità nel ruolo rivestito di posizione organizzativa. Come già evidenziato nelle precedenti valutazioni si evidenzia quale aspetto di miglioramento il completamento della relazione di report con l'inserimento di dati contabili e temporali sulla gestione e di dati di maggiore dettaglio sulle attività ordinarie.



Restante personale:

Dipendente Sig. Paolo Riva

Per la valutazione riferita all'anno 2019 il grado di raggiungimento obiettivi viene valutato tenendo in considerazione complessivamente l'attività istituzionale propria della funzione sia per la parte afferente alla realizzazione degli obiettivi di carattere generale enucleati alla voce sub a) "Obiettivi generali" che per la parte più specifica individuata alla voce sub b) "Obiettivi strategici" di maggiore rilevanza fissati dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. 34 del 04.10.2019 e messa in relazione a quanto effettivamente conseguito alla data del 31.12.2018 con riferimento ai dati in possesso ed alla relazione consuntiva sull'attività fornita dalla responsabile dell'Ufficio Tecnico del 04.05.2019.

Valore totale di punteggio ottenuto: 3940

Coefficiente risultante = 0,985

Considerazioni valutative del Nucleo di valutazione:

Anche per l'anno valutativo 2019 la completa realizzazione degli obiettivi assegnati con atto di Giunta n. 34/2019 sopra citato, come indicato nella relazione da parte della Responsabile e la disponibilità dimostrata nelle attività più tipicamente istituzionali e nelle varie richieste formulate in corso d'anno, consentono al Nucleo di Valutazione, recependo l'orientamento espresso dal Sindaco e dal Segretario Comunale, nella relazione agli atti, di poter confermare il giudizio complessivamente positivo anche in riferimento alle modalità comportamentali nella realizzazione delle attività assegnate.

Dipendente Sig.ra Mariella Lachia

Per la valutazione riferita all'anno 2019 il grado di raggiungimento obiettivi viene valutato tenendo in considerazione complessivamente l'attività istituzionale propria della funzione sia per la parte afferente alla realizzazione degli obiettivi di carattere generale enucleati alla voce sub a) "Obiettivi generali" che per la parte più specifica individuata alla voce sub b) "Obiettivi strategici" di maggiore rilevanza fissato dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. 34 del 04.10.2019 e messa in relazione a quanto effettivamente conseguito alla data del 31.12.2019 con riferimento ai dati in possesso ed alla relazione consuntiva sull'attività valutata unitamente al Segretario Comunale ed al Sindaco.

Valore totale di punteggio ottenuto: 3940

Coefficiente risultante = 0,985

Considerazioni valutative del Nucleo di valutazione:

La realizzazione delle attività individuate dall'Amministrazione negli obiettivi di carattere strategico, è stata valutata con il supporto del Sindaco e del Segretario Comunale quest'ultimo in relazione al periodo di presenza nell'arco dell'anno 2019, stante come per il passato anno l'estrema sintesi della relazione di report presentata. Nel rimarcare l'aspetto di miglioramento della relazione con il completamento della stessa attraverso l'inserimento di dati contabili sulla gestione e di dati di maggiore dettaglio sulle attività ordinarie, recependo il giudizio satisfattivo espresso sia dal Sindaco che dal Segretario Comunale sul comportamento posto in essere nelle gestione anche delle ordinarie attività d'ufficio, è possibile confermare complessivamente il giudizio soddisfacente e positivo.


6

Il Nucleo procede pertanto alla compilazione delle schede Valutative come sopra indicato, trasmette per e-mail l'intera documentazione e dispone per la consegna ai dipendenti.

Allegati al verbale:

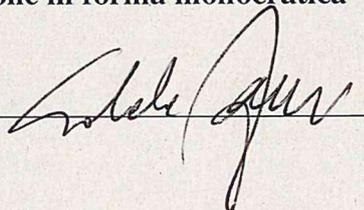
- Schede Valutative Dipendenti
- Piano Performance 2019 consuntivato.

Letto, confermato e sottoscritto:

18 giugno 2020

Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica

Dott. Gabriele Ferraris

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gabriele Ferraris', is written over a horizontal line.