

NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 1

IN DATA 7 giugno 2021

Oggetto: Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale incaricato delle posizioni organizzative ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, e delle prestazioni e risultati raggiunti dal restante personale non dirigenziale – anno 2020.

In data 7 giugno 2021 alle ore 11,20 nell'ufficio del Segretario comunale del Comune di Roppolo, è presente la sottoscritta Marcella Massa, componente il nucleo di valutazione costituito in forma monocratica, supportata per le verifiche ed attività di analisi della documentazione d'ufficio dal Segretario comunale d.ssa Anna Rita D'ANSELMO.

Il Segretario comunale coadiuva il nucleo di valutazione per la raccolta dei dati richiesti e le verifiche necessarie relative alle relazioni rese dall'unica responsabile incaricata di posizione organizzativa e dal personale dei livelli, nonché per la valutazione dei comportamenti posti in essere nel corso dell'anno 2020.

PREMESSO che:

- l'art. 7 del d.lgs 150/2009 comma 1, stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- l'art. 10 del dlgs 150/2009 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico denominato Piano della Performance;
- il Comune di Roppolo con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 21.10.2020 ha approvato il vigente "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE";
- con delibera della Giunta Comunale n. 29 del 20/05/2020 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative relative alla contrattazione decentrata integrativa.

VISTO il parere espresso dal revisore del conto del Comune di Roppolo, sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo, con verbale del 01.10.2020, in ordine all'art. 40 bis del d.lgs 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", che prevede che il collegio dei revisori effettui il controllo

COMUNE DI ROPPOLO

sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

DATO atto che:

- con deliberazione n. 75 del 2.12.2020 è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, a sottoscrivere il contratto per il riparto delle somme destinate per il fondo per la produttività 2020.
- in data 2 dicembre 2020 è stato stipulato il Contratto Collettivo Integrativo in sede decentrata (CCDI), regolante la determinazione delle risorse e i criteri per la distribuzione del trattamento economico accessorio del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa;

CONSIDERATO che:

- il comma 4 dell'art. 14 del CCNL Funzioni locali prevede che *"I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art. 15"*.
- 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;
- l'art. 9 comma 2 del d.lgs 150/2009 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale, 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, per il contratto di lavoro subordinato, prestazioni corrispettive quali, da un lato il lavoro prestato in posizione subordinata e, dall'altro, una retribuzione.

VISTI gli obiettivi che il Comune di Roppolo ha definito per la responsabile del servizio tecnico sig.ra Francesca MARTINA nei documenti approvati con gli atti deliberativi di seguito richiamati:

- deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 10.06.2019 relativa all'individuazione della responsabilità del servizio Tecnico;
- deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 21.10.2020, relativo all'approvazione del piano delle performance e all'assegnazione degli obiettivi.

COMUNE DI ROPPOLO

PRESO atto della relazione prodotta dalla responsabile incaricata di posizione organizzativa.

RILEVATO il grado di raggiungimento degli obiettivi di piano assegnati all'incaricata di posizione organizzativa Arch. Francesca MARTINA.

CERTIFICA

- il grado di soddisfacente raggiungimento degli obiettivi ai fini della erogazione della produttività del personale dei livelli secondo l'accordo sindacale dell'anno 2020;
- la costanza, da parte del suddetto personale, nell'atteggiamento responsabile finalizzato alla realizzazione degli obiettivi;

Si procede pertanto alla *valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa* per l'anno 2020, richiamando:

- i criteri valutativi vigenti contenuti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 21.10.2020;
- il Piano Esecutivo di Gestione dell'anno 2020;
- gli obiettivi definiti così come contenuti nell'atto deliberativo di Giunta Comunale n. 54 del 21.10. 2020;
- gli obiettivi specifici attribuiti alla responsabile.

Il Nucleo di valutazione rileva che la responsabile ha fatto pervenire al Segretario comunale ed al Sindaco specifica relazione contenente i report delle attività poste in essere con riferimento ai contenuti del PEG anno 2020 ed agli obiettivi assegnati e contenuti nell'atto deliberativo di Giunta Comunale n. 54/2020.

Il Nucleo effettua l'analisi dei dati contenuti nella relazione e ne verifica la corretta e coerente realizzazione rilevando la piena realizzazione degli obiettivi.

I progetti assegnati alla responsabile sig.ra Francesca MARTINA, analizzati in supporto con il Segretario sia in base agli atti d'ufficio che sulla scorta della relazione prodotta dalla medesima, sono stati realizzati in considerazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione, del lavoro svolto e della verifica dei dati agli atti d'ufficio, e in relazione ai vigenti criteri è possibile ritenere applicabile il punteggio pieno.

Il Segretario precisa, in relazione ai comportamenti posti in essere dalla responsabile, che è stato sempre mantenuto un comportamento ed atteggiamento corretto e coerente con il ruolo rivestito, quindi dopo aver analizzato l'intero lavoro e le risultanze alla

luce anche della relazione presentata dalla responsabile attestante gli obiettivi raggiunti, in relazione agli adempimenti posti in essere ed agli atteggiamenti dimostrati durante l'anno 2020 ed alla disponibilità data, ritiene di poter esprimere nei confronti della responsabile arch. Francesca MARTINA i giudizi riportati nell'allegata scheda di valutazione allegata.

L'analisi dei dati raccolti e la verifica della relazione della responsabile effettuata con l'Amministrazione, rileva il pieno conseguimento degli obiettivi di progetto, consentendone la relativa erogazione in relazione ai vigenti criteri.

Alla luce della complessità dell'incarico di responsabile di posizione organizzativa, in relazione a quanto espresso dal Segretario comunale, vista la documentazione attestante gli obiettivi assegnati e il lavoro svolto, si conferma il giudizio positivo espresso dal Segretario.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta dalle PO, si ottiene dalla media fra la percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito della valutazione dei comportamenti manageriali e professionali. Il sistema prevede cinque ambiti di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla metodologia di valutazione, definiscono il premio da corrispondere alle PO.

Effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per la PO, come da scheda prevista dal SMVP vigente, esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e ravvisabile dalla scheda di valutazione allegata al presente verbale.

La scheda valutativa riportante sia la valutazione dei comportamenti posti in essere quale figura di responsabile di posizione organizzativa e sia il grado di conseguimento degli obiettivi come individuati nei PEG 2020 del Comune di Roppolo, come in precedenza specificato, viene allegata al presente verbale e ne viene disposta la consegna alla stessa responsabile di Posizione Organizzativa.

Il Nucleo procede alla *valutazione sui risultati relativi agli obiettivi assegnati e sui comportamenti per il personale dei livelli* e richiama, gli obiettivi individuati con provvedimento di Giunta Comunale n. **54 del 21.10.2020**.

Viene dato atto che rispettivamente la responsabile del servizio interessato per quanto riguarda il proprio ambito ed il Segretario per quanto di competenza, hanno attestato la realizzazione degli obiettivi individuati dall'Amministrazione per l'anno 2020, costituenti obiettivi di lavoro finalizzati sia al mantenimento che ad un incremento dei servizi esistenti.

COMUNE DI ROPPOLO

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta personale dipendente dei livelli, si ottiene dalla media fra la percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo alla valutazione dei comportamenti individuali. Nello specifico, poiché per l'anno 2020 agli obiettivi è stato attribuito un peso diverso, in considerazione della differente rilevanza strategica e complessità organizzativa, il relativo punteggio complessivo viene calcolato effettuando la media ponderata.

Effettuata quindi la valutazione sui risultati relativi agli obiettivi assegnati e sui comportamenti per il personale dei livelli, come da scheda prevista dal SMVP vigente, esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2020 e propone l'erogazione del salario di risultato, parametrato secondo il punteggio rispettivamente ottenuto, ravvisabile dalle schede di valutazione allegate al presente verbale, e i pesi economici stabiliti con deliberazione della Giunta comunale n. 54 del 21.10. 2020.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roppolo, 7 giugno 2021

Il Nucleo di valutazione
in forma monocratica

d.ssa Marcella Massa

documento firmato digitalmente

Il Segretario comunale
d.ssa Anna Rita D'Anselmo