

NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE ROPPOLO

Verbale n. 1 del 06 maggio 2019

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 2018.

In data 06 maggio 2019 alle ore 15:05 nell'ufficio del Sindaco, si riunisce il Nucleo di Valutazione del Comune di Roppolo, con componente esterno Dott. Gabriele Ferraris. Partecipa alla riunione il Segretario Comunale Dott. Vincenzo Esposito.

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 2018;

- i criteri approvati per la valutazione del personale;

- il Piano Esecutivo di Gestione e piano delle performance dell'anno 2018 approvato con atto deliberativo di Giunta Comunale n. 29 in data 29.10.2018 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. 4 obiettivi strategici afferenti la posizione e precisamente:

OMISSIS

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

1- Gestione del sito internet comunale – peso 25%

L'Amministrazione Comunale ha incaricato il OMISSIS 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- Alienazione scuolabus – peso 25%

Incarico per l'adozione dei provvedimenti necessari alla vendita dell'automezzo SCUOLABUS Iveco, predisposizione bando, contatti con concorrenti per fornire documentazioni e informazioni relative all'automezzo e alle procedure di gara.

Predisposizione della documentazione di gara, verbali, accordi per il passaggio di proprietà.

3- Progetto di collaborazione – peso 25%

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

4- Servizio Civile Universale: – peso 25%

Assunzione della figura di OLP (Operatore Locale di Progetto) Coltaterra 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.

- le determinazioni adottate dalla Giunta Comunale con atto deliberativo n. 28 in data 29.10.2018 in merito alla Produttività personale dipendente, non incaricato di posizione organizzativa, in base alle quali sono stati individuati rispettivamente per il dipendente OMISSIS e per OMISSIS gli obiettivi di carattere significativo in aggiunta alla attività istituzionale ordinaria e rispettivamente:

OMISSIS :

Descrizione progetti

N.	PROGETTO	PESO
1	Intervento presso la scuola dell'infanzia per manutenzione straordinaria: Rimozione intonaco scrostato lungo la parete esterna di via Marconi, ripristino dell'intonaco e tinteggiatura della parete.	40
2	Intervento in via Ambrosetti: Rifacimento di una griglia stradale per la raccolta delle acque piovane lungo la strada comunale via Ambrosetti	30
3	Intervento presso l'immobile ex scuole elementari: Pulizia straordinaria locali dati in comodato come sede all'associazione "Coltiviviamo" e al Corpo Volontari della Protezione Civile di Roppolo.	30

OMISSIS

Descrizione progetti

N.	PROGETTO	PESO
1	Supporto amministrativo all'ufficio di Polizia Municipale convenzionato mediante evasione delle pratiche relative al servizio stesso	30
2	Gestione rilascio contrassegno parcheggio per disabili	30
3	INA: Indice Nazionale delle Anagrafi – inserimento soggetti non presenti e variazioni dati anagrafici errati	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. 28 e n. 29 del 29.10.2018, rilevando quanto segu. e:

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. 28 e n. 29 del 29.10.2018, 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 2018 trovano applicazione i criteri vigenti con i relativi riferimenti alle precedenti disposizioni contrattuali;
- considerato che l'art. 37 del CCNL del 22.01.04 prevede, al comma 3, che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;
- 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. 28 e n. 29 del 29.10.2018;
- 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 2018;
- 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 2018, nei limiti del grado di raggiungimento degli obiettivi.

Il Nucleo di Valutazione prima di procedere all'analisi della documentazione prodotta da ciascun Responsabile, verifica l'avvenuta compilazione da parte del Responsabile per la trasparenza

e del Responsabile per l'anticorruzione dell'ente del prospetto riepilogativo appositamente predisposto ai fini valutativi, degli adempimenti posti in essere secondo lo schema di cui alla delibera Anac n. 141/2019 e relativa avvenuta pubblicazione sul sito entro il 30.4.2019.

Il Nucleo di valutazione procedere a tal punto alla analisi e verifica di quanto contenuto nei dati di report forniti da ciascun responsabile rispetto ai contenuti del PEG anno 2018 e degli obiettivi progettuali assegnati ed individuati negli atti di Giunta Comunale n. 28 e n. 29 del 29.10.2018.

Viene precisato che il materiale relativo al piano di performance con i dati compilati, i documenti di PEG 2018 e le relazioni di report sono state anticipate per e-mail al componente esterno del Nucleo di Valutazione al fine di consentire una prima lettura ed analisi delle attività poste in essere nell'anno 2018.

Il Nucleo procede con l'analisi della documentazione agli atti riferita 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 costituiscono 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 agli atti, dalle relazioni del responsabile dell'ufficio Tecnico e dalle considerazioni sugli atteggiamenti effettuati dal Segretario in relazione al periodo dell'anno 2018 di sua presenza e confermate dal Sindaco, che tra l'altro evidenzia a conferma di quanto già evidenziato in precedenti occasioni, come 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 straordinario che talora si vengono a presentare, vengono tratte le seguenti conclusioni che saranno riportate sulla scheda valutativa rispettivamente per la responsabile di posizione organizzativa, OMISSIS

Il Nucleo, pur evidenziando che anche per l'anno 2018 l'adozione del P.E.G. e del relativo piano delle performance con atto di Giunta Comunale n. 29 del 29.10.2018 e l'individuazione degli obiettivi specifici per il personale non incaricato di posizione organizzativa con atto di Giunta Comunale n. 28 del 29.10.2018, sono avvenuti nel quarto trimestre 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 OMISSIS, nonché delle attività/obiettivi "premiati e/o strategici", tenendo in considerazione per il dipendente OMISSIS, della relazione effettuata dalla Responsabile dell'Ufficio Tecnico con nota in data 17.4.2019 agli atti registrata al protocollo generale n. 1239 del 29.4.2019, nella quale viene attestato che i lavori sono stati completamente e regolarmente eseguiti

nel corso dell'anno 2018 e per la dipendente OMISSIS, 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 OMISSIS

Per la valutazione riferita all'anno 2018 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. 29 del 29.10.2018 e relativi allegati 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 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 nel P.E.G anno 2018 approvato con atto deliberativo di Giunta Comunale n. 29 e relativi allegati del 29.10.2018. 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, 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 è possibile esprimere il giudizio satisfattivo confermando la valutazione rilevata già il precedente anno, segno di coerente e costante atteggiamento responsabile nel ruolo di responsabile 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 OMISSIS

Per la valutazione riferita all'anno 2018 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. 28 del 29.10.2018 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 con nota di protocollo n. 1239 del 29.4.2019.

Valore totale di punteggio ottenuto: 3940

Coefficiente risultante = 0,985

Considerazioni valutative del Nucleo di valutazione:

Anche per l'anno valutativo 2018 la soddisfacente realizzazione non solo degli obiettivi assegnati ma anche delle attività più tipicamente istituzionali, come rilevato ed accertato dalla responsabile, consentono al Nucleo di Valutazione, recependo l'orientamento espresso dal Sindaco e dal Segretario Comunale sulle modalità comportamentali poste in essere nell'arco dell'anno, di poter confermare quanto già espresso nel precedente anno valutativo rimarcando il giudizio complessivamente soddisfacente e positivo.

Dipendente OMISSIS

Per la valutazione riferita all'anno 2018 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. 28 del 29.10.2018 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 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 2018, 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.

Il Nucleo procede pertanto alla compilazione delle schede Valutative come sopra indicato e dispone per la consegna ai dipendenti.

Letto, confermato e sottoscritto:

Roppolo, 06 maggio 2019

Il Nucleo di Valutazione in forma monocratica

Dott. Gabriele Ferraris _____

Il Segretario Comunale

Dott. Vincenzo Esposito _____