



COMUNE DI PIANORO
NUCLEO DI VALUTAZIONE
Riunione n. 1/2020

Il giorno 04/08/2020 si è riunito il Nucleo di valutazione del Comune di Pianoro nominato con Decreto sindacale n.11 del 23/04/2020 ed alla luce della vigente delibera di giunta comunale n.86 del 06.11.2019 regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi – proposta di modifica dell'allegato F –BIS) “disciplina per il funzionamento del nucleo di valutazione”

Sono presenti:

Dott. ssa Luisa Musso Segretario comunale

Dott. Leonardo Cioccolani, membro esterno del Nucleo di valutazione

Dott. Gilberto Ambotta membro esterno del Nucleo di valutazione

Partecipa altresì ai lavori il Dott. Luca Lenzi dirigente ex 110 co. 2 TUEL in qualità anche di Vicesegretario e maestranza presente per buona parte del 2019 in qualità di mero supporto mnemonico e procedurale così come richiesto da parte della segretaria comunale

Argomenti all'O.d.G.:

- 1) Metodologia di valutazione della performance organizzativa ed individuale**
- 2) Piano della performance e Validazione della Relazione sulla performance 2019;**
- 3) Valutazione della performance anno 2019 dei titolari di posizione organizzativa e del dirigente extra dotazione**
- 4) Valutazione performance Segretario Comunale anno 2019.**
- 5) Verifica attribuzione IPR anno 2019.**

1) Metodologia di valutazione della performance organizzativa ed individuale

La valutazione della performance organizzativa e della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa e del dirigente, viene effettuata altresì con riferimento alla metodologia prevista dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta comunale N. 19 del 27/02/2019 - ALLEGATO G - e successive modifiche ed integrazioni.

La performance organizzativa (peso 60/100) viene valutata con riferimento ai seguenti fattori:

- valutazione del raggiungimento degli obiettivi di ente (peso 20/100);
- valutazione del raggiungimento degli obiettivi prioritari assegnati (peso 40/100)

Per la consuntivazione del grado di realizzazione degli obiettivi il Nucleo adotta le seguenti modalità:

Indicatore	% di raggiungimento
realizzato nei termini (data o valore)	100%
realizzato al di fuori dei termini, ma senza pregiudicare la realizzazione dell'obiettivo	100%
realizzato parzialmente	In % tra 10 e 90
non realizzato	0
non realizzato senza responsabilità della Po	Non valutabile (neutralizzato)

La performance individuale (peso 30/100) viene valutata con riferimento ai seguenti fattori:

1	Capacità di pianificazione e controllo delle attività
2	Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane
3	Capacità di gestione delle risorse finanziarie
4	Orientamento all'utente interno ed esterno
5	Presenza, reperibilità, disponibilità
6	Competenza e professionalità espressa
7	Autonomia dimostrata e propensione all'innovazione
8	Capacità di collaborazione con gli altri responsabili

Anche se non espressamente previsto dal sistema, il Nucleo, nel formulare la valutazione del fattore 3 "comportamenti organizzativi", in corrispondenza del parametro *Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane*, tiene conto della qualità delle valutazioni dei collaboratori espresse in termini di differenziazione dei giudizi da parte delle P.O. (art. dall'art. 9 co. 1 lett. d) del D. Lgs. 150/2009).

Il Nucleo verifica inoltre il rispetto degli obblighi dirigenziali stabiliti dalle norme sulle diverse tematiche quali:

- mancata o tardiva emanazione dei provvedimenti amministrativi (art 2 c. 9 legge 241/1990 aggiornata)
- mancato o ritardato adempimento degli obblighi di pubblicazione (art 46 D. Lgs. 33/2013),
- irregolarità riscontrate sugli atti nell'attività di controllo successivo di regolarità amministrativa (DL n. 174/2012 e art 9 DC_5_2013 regolamento controlli interni);
- violazione al codice di comportamento (art. 1 c. 44 legge 190/2012 vedi anche Delibere ANAC 75/2013),
- violazioni delle regole attinenti il rapporto di lavoro pubblico (D. Lgs. 165/2001): mancato controllo sulle assenze, mancato rispetto delle regole di gestione del personale, utilizzo improprio del lavoro flessibile, mancata costituzione del CUG, accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici Legge 4/2004.....)

In caso di accertamento di violazioni o inadempimenti, viene stabilita una decurtazione percentuale del punteggio conseguito sui fattori di prestazione, in relazione alla gravità delle violazioni riscontrate. Si ritiene preferibile applicare una decurtazione del punteggio totale in quanto il rispetto degli obblighi dirigenziali rappresenta un adempimento dovuto e non un elemento di merito.

Il Sistema prevede infine una valutazione complessiva espressa con un giudizio di sintesi da parte del Sindaco (**peso 10/100**) relativamente alla qualità del rapporto tra gli Organi di Governo dell'Ente e le posizioni organizzative.

La retribuzione di risultato

Come previsto dal precedente CCNL del 31/03/1999, la retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative varia dal 10% al 25% della retribuzione di posizione. A decorrere dalla vigente tornata di valutazione si è provveduto all'applicazione del nuovo CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018 stipulato nel maggio 2018;

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente, correla il punteggio ottenuto e la quota di retribuzione di risultato spettante in base alle seguenti tre classi di merito:

3 classe di merito	punteggio pari o inferiore a 70 punti = 10% indennità di posizione
2 classe di merito	punteggi intermedi tra 71 e 98 punti: ogni due punti si ha diritto ad una quota percentuale aggiuntiva pari all' 1%
1 classe di merito	punteggio pari a 99 o a 100 punti = 25%

2) Piano della performance e Validazione della Relazione sulla performance 2019

Il Nucleo esamina la Relazione sulla Performance 2019 prevista dall'art. 10 co. 1 lett. b) del D. Lgs. 150/2009. La Relazione è un documento che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Al Nucleo compete la validazione della Relazione, secondo la previsione dell'art. 14 co. 4 lett. c) del D. 150/2009. La sua validazione è condizione per l'accesso ai sistemi premianti.

La Relazione del Comune, predisposta dall'ufficio competente, contiene:

- ✓ gli indirizzi e gli obiettivi strategici (a valenza triennale) ed operativi (a valenza annuale);
- ✓ gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione;
- ✓ gli obiettivi assegnati ai titolari di Posizione Organizzativa ed i relativi indicatori.

Il Nucleo di valutazione, verifica:

- ✓ che la Relazione sia in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali;
- ✓ il collegamento tra la missione istituzionale, le priorità politiche, le strategie, gli obiettivi e gli indicatori dell'amministrazione;
- ✓ che Il Piano contenga obiettivi coerenti con quelli contenuti nel piano della trasparenza e nel piano anticorruzione;
- ✓ l'attendibilità della rendicontazione, verificando la rispondenza dei valori a consuntivo degli indicatori, con lo stato di avanzamento descrittivo dell'obiettivo, con particolare riferimento agli atti, ai documenti e alle attestazioni (fonti) di tali valori

Il Nucleo di valutazione esamina la documentazione con particolare riferimento allo stato di realizzazione degli obiettivi al 31/12/2019 descritti dai rispettivi responsabili, rispetto al Piano della Performance approvato dalla Giunta prima con delibera n. 20 del 27.02.2019 e poi definitivamente aggiornato con delibera di giunta comunale n. 62 del 24/05/2019. Il Nucleo esprime un giudizio positivo in quanto tutti gli obiettivi sono stati raggiunti;

Il Nucleo valida quindi la Relazione sulla Performance del 2019 e produce specifico attestato di validazione (allegato 1) che dovrà essere pubblicato, unitamente alla Relazione medesima, sul sito istituzionale dell'amministrazione.

Il Nucleo trasmette alla Giunta la Relazione sulla Performance del 2019, ed alla responsabile del personale per le procedure di liquidazioni conseguenti.

3) Valutazione della performance anno 2019 dei titolari di posizione organizzativa e del dirigente extra dotazione.

Sulla base del consuntivo della performance 2019 verificato e validato al punto 2, il Nucleo calcola la performance organizzativa relativa all'anno 2019 dei responsabili titolari di posizione organizzativa e del dirigente ed attribuisce loro i relativi punteggi.

La valutazione della performance individuale viene effettuata con riferimento ai parametri della metodologia dettagliati nell'allegato "Scheda di valutazione della performance individuale dei Responsabili di area titolari di P.O. per l'anno 2019".

Il Nucleo in particolare prende atto che il Sistema di misurazione e valutazione della performance è stato applicato correttamente, sia sotto il profilo procedurale, sia sotto il profilo sostanziale e ha prodotto un sufficiente grado di differenziazione dei punteggi, come da valutazioni in atti, nell'ottica di valorizzare il merito e le professionalità dei collaboratori.

Rispetto agli obblighi dirigenziali la cui violazione comporta responsabilità dirigenziale da rilevare nell'ambito della valutazione della performance individuale ai fini della definizione della annuale

retribuzione di risultato, si dà atto che nell'anno 2019, nessuna violazione delle fattispecie indicate dalle norme vigenti è stata segnalata al Nucleo di valutazione.

Al termine il Nucleo approva le valutazioni così come contenute nella tabella A di seguito riportata:

Tabella A

Valutazione della performance delle posizioni organizzative e del dirigente Anno 2019							
Area / Unità di base	Responsabile	1) raggiungimento degli obiettivi di ente (peso 20)	2) raggiungimento degli obiettivi prioritari (peso 40)	3) valutazione dei comportamenti organizzativi (peso 30)	4) giudizio di sintesi da parte del sindaco (peso 10)	TOT.	Retribuzione di risultato (% su retrib. Posizione)
Dirigente extra dotazione organica	Dottor Luca Lenzi	20	40				
Area 1 Affari generali	Posizione Organizzativa Luca Bartolotti	20	40				
Area 2: Affari demografici	Posizione Organizzativa Monica Melluso	20	30				
Area 3: finanziaria	Posizione Organizzativa: Laura Ciancabilla	20	40				
Area 4: personale	Posizione Organizzativa: Paola Attolini	20	40				
Area 5: istruzione cultura partecipazione	Funzionario Coordinatore Andrea Demaria	20	40				
Area 6: assetto del territorio e patrimonio	Posizione Organizzativa Loredana Maniscalco	20	40				
Area 7: polizia locale	Responsabile Marcello Ferrari	20	40				
	MEDIA	20/20	38,75/40				

Per quanto riguarda la maestranza Carla Villanova, titolare di posizione organizzativa al 01.01.2019 ed andata in pensione in data 18.03.2019 si precisa altresì che non avendo attribuitogli alcun obiettivo giusta delibera giunta n.20 del 27.02.2019, alla stessa viene riconosciuto il risultato nella percentuale pari al 10% così come previsto dal CCNL.

4) Valutazione performance Segretario Comunale anno 2019

Ai sensi del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, il Nucleo di valutazione procede alla formulazione della proposta di valutazione della performance individuale per l'anno 2019 dell'allora Segretario comunale dott. ssa Giuseppina Crisci.

La metodologia di valutazione del Segretario comunale prevede la valutazione di 2 fattori:

- il fattore 1 verifica il grado di realizzazione degli obiettivi trasversali dell'Ente e/o di quelli individuali attribuiti al Segretario comunale ed ha un peso di punti 60/100;
- il fattore 2 valuta le competenze e i comportamenti del Segretario dedotti dalle attività che, ai sensi dell'art. 97 del TU 267/2000, il Segretario deve istituzionalmente assicurare agli organi politici (punti 40/100).

Il Nucleo di valutazione procede alla valutazione del grado di realizzazione degli obiettivi per l'anno 2019 del Segretario sulla base della Relazione della Performance 2019 validata in data odierna.

Al Sindaco del Comune di Pianoro spetta la valutazione delle competenze e dei comportamenti previsti dalla metodologia di valutazione.

Il Nucleo attribuisce 60 punti al fattore 1, avendo il Segretario raggiunto il 100% degli obiettivi, per quanto riguarda il fattore 2 il Sindaco uscente debitamente sentito allo scopo ha comunicato la valutazione

6) Verifica attribuzione IPR anno 2019

Il Nucleo di valutazione verifica le IPR attribuite con riferimento all'anno 2019 da parte dei responsabili di Area ex Sociale poi modificatosi in corso d'anno in Area istruzione, cultura e partecipazione, dell'ex Area assetto e gestione del patrimonio poi modificatasi in Area Assetto del territorio e del patrimonio e dell'ex Area direzionale poi modificatasi in Area Finanziaria. Il Nucleo prende atto che le indennità sono state attribuite nel rispetto dei criteri e delle procedure previste dal Contratto integrativo vigente nell'Ente.

I componenti del Nucleo di valutazione

dott.
Leonardo Cioccolani

dott.
Gilberto Ambotta

dott. ssa
Luisa Musso
Firmato digitalmente