

COMUNE DI ORCO Feglino

RELAZIONE CONCLUSIVA SULLA VALUTAZIONE PER L' ANNO 2019

- Dato atto che durante il 2019 con il collocamento a riposto del dottor Silvano Ferrando che svolgeva anche la funzione di nucleo di valutazione (in composizione monocratica) l'ente è rimasto sprovvisto di entrambi i soggetti; pertanto soltanto il Sindaco è in grado di esprimere una valutazione sull'andamento degli obiettivi e sul loro raggiungimento;
- richiamato il Regolamento per la misurazione e la valutazione della performance in cui si stabilisce, tra l'altro, che:

"Art. 19 – Modalità di valutazione della performance individuale dei Responsabili di settore titolari di P.O.

La valutazione dei Responsabili di settore (titolari di posizione organizzativa) avviene attraverso apposita scheda ed è articolata in due ambiti, ovvero "Risultati operativi" e "Comportamento professionale", la cui incidenza sulla valutazione complessiva è definita prima dell'avvio della gestione in accordo tra organo di indirizzo politico amministrativo e Nucleo di Valutazione. La valutazione è espressa con un punteggio da definire dal Nucleo di Valutazione ai sensi del successivo art. 21.

L'ambito di valutazione inerente i "Risultati operativi" ha per oggetto:

- *I risultati di obiettivi individuali assegnati*
- *I risultati dell'unità organizzativa assegnata*

L'ambito di valutazione inerente il "Comportamento professionale" ha per oggetto:

- *L'utilizzo ottimale delle risorse e la capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;*
- *Le attitudini e le competenze organizzative e direzionali dimostrate nel corso della gestione;*
- *La propensione dimostrata a sostenere i processi di innovazione e di apprendimento organizzativo, partecipandovi attivamente."*

il tutto articolato in specifica scheda di valutazione "SKILL".

Visto altresì l'art. 22 del sopra citato regolamento, confermato con successiva deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 10/11/2011, laddove stabilisce che l'attribuzione della retribuzione di risultato ai titolari di posizione organizzativa avviene in base alla seguente tabella:

punteggio complessivo attribuito indennità da erogare	percentuale di
da 90 a 100 punti	100%
da 80 a 89 punti	90%
da 70 a 79 punti	80%
sotto i 70 punti	=

Visti i criteri generali dei sistemi di valutazione delle performance, materia oggetto di

confronto ex art. 5 CCNL 21/5/2018, che stabilisce:

1. *Il sistema di valutazione per l'incentivazione della performance e per la determinazione delle retribuzioni di Posizione e di Risultato da corrispondere ai dipendenti incaricati della Responsabilità di Posizione Organizzativa è adottato dalla Giunta Comunale.*
2. *Al fine di rendere tale Sistema accessibile agli stessi destinatari della valutazione è previsto che:*
 - a. *il sistema della performance del personale si basi sull'attuazione degli obiettivi tratti dal Piano della Performance e dal P.e.g. assegnati al centro di responsabilità o servizio;*
 - b. *il Nucleo di Valutazione, validi gli obiettivi;*
 - c. *le schede di valutazione di ogni singolo dipendente devono essere consegnate personalmente dal valutatore al valutato, a consuntivo. Il dipendente sottoscrive l'avvenuta consegna della scheda di valutazione da parte della P.O a consuntivo; inoltre, sarà portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente e di quelle relative al grado di raggiungimento dell'obiettivo complessivo in modo chiaro e completo e avrà diritto di aver copia del documento. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione;*
 - d. *per ogni valutazione sarà ammesso ricorso con contraddittorio da parte dei soggetti interessati.*

La valutazione è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente nel concorso al raggiungimento del Piano della performance riferiti agli obiettivi nei quali è coinvolto e una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse. La parte relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati dovrà avere un peso maggiore o uguale al 60%.

Una valutazione inferiore al 70% del punteggio massimo corrisponde a valutazione negativa collegata allo scarso rendimento e produce gli effetti previsti dalla legge.

Atteso che in data 14/12/2018 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo 2019 - 2021;

Visti i Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato per le posizioni organizzative concordati con le OO.SS., che così stabiliscono:

1. *La valutazione del risultato sarà a cura Nucleo di Valutazione.*
2. *In riferimento agli obiettivi inseriti nel Piano Performance e pesati dal Nucleo di Valutazione, l'indennità di risultato non verrà corrisposta per valutazioni inferiori ad un punteggio pari al 70%.*
3. *Le modalità di attribuzione dei punteggi nonché di graduazione della percentuale della retribuzione di risultato, in base ai punteggi stessi, sono così come di seguito descritte:*
 - *Il punteggio totale è in centesimi, suddivisi tra raggiungimento obiettivi (60%) e capacità manageriali (40%), articolati in varie voci contenute in una scheda, approvata dalla Giunta comunale, per ogni Responsabile nella quale sono riportati anche un giudizio complessivo (motivazioni di sintesi) e le azioni di miglioramento suggerite.*
 - *L'attribuzione della retribuzione di risultato avviene in base alla seguente tabella*

<i>Punteggio finale</i>	<i>Percentuale di retribuzione di risultato</i>
<i>Valutazione uguale o superiore al 90%</i>	<i>100%</i>
<i>Valutazione dall' 80% all' 89%</i>	<i>90%</i>
<i>Valutazione dal 70% al 79%</i>	<i>80%</i>
<i>Inferiore al 70%</i>	<i>Zero</i>

- *In caso di economie, le stesse saranno distribuite proporzionalmente alle TPO che hanno ottenuto almeno il 90% del punteggio finale.*

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 15.07.2015 con la quale sono state definite le nuove competenze settoriali.

Visto il Piano Esecutivo di Gestione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 13/05/2019 e s.m. ed i., contenente il piano della performance, piano dettagliato degli obiettivi e l'assegnazione ai responsabili di servizio per il conseguimento degli stessi.

Al fine di riscontrare l'attività svolta dai responsabili dei servizi e verificare il conseguimento degli obiettivi assegnati, si è proceduto ad un confronto individuale con gli stessi e ad acquisire agli atti le schede riepilogative distinte per centro di costo.

Di seguito si sintetizzano, per ogni singolo settore, i principali elementi emersi durante il confronto con i rispettivi Responsabili:

Settore amministrativo-contabile (P.O. Elisa Lottero)

Si dà atto che le difficoltà operative create dal proliferare degli adempimenti a fronte di una dotazione organica invariata e già ristretta, sono state fronteggiate con tempestività e le scadenze di legge rispettate.

La verifica svolta ha permesso di riscontrare il regolare svolgimento dell'attività ed un ottimo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione alle risorse attribuite.

Settore tecnico (P.O. Geom. Michele Vezzelli)

Si dà atto che le difficoltà operative create dal proliferare degli adempimenti a fronte di una dotazione organica invariata e già ristretta, sono state fronteggiate con tempestività e le scadenze di legge rispettate.

La verifica svolta ha permesso di riscontrare il regolare svolgimento dell'attività ed un ottimo grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati in relazione alle risorse attribuite.

In conclusione, entrambi i Settori in esame hanno saputo fronteggiare con tempestività i nuovi obblighi imposti nel corso dell'anno da una normativa spesso confusa ed in continua evoluzione, anche con particolare riguardo alla materia della trasparenza ed alla digitalizzazione dei processi amministrativi.

Costituiscono parte della presente relazione le schede relative al sistema di valutazione permanente da conservarsi nei rispettivi fascicoli individuali del personale valutato.

Il punteggio assegnato a ciascuno dei Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, colloca entrambi nella fascia più elevata con conseguente diritto alla corresponsione del 100% dell'indennità di risultato.

IL SINDACO

F.TO Dott. Roberto BARELLI