

VERBALE VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO - ANNO 2018

Premesso che il Sindaco del Comune di Robbio ha nominato, giusto Decreto n. 2 del 15.02.2018, la Dott.ssa Natale Angela Maria quale Presidente dell'O.I.V. dell'Ente, prendendo contemporaneamente atto della designazione di un esperto esterno indicato da Legadeicomuni di Pavia secondo quanto previsto dalla convenzione di adesione al progetto per il Servizio di supporto per la gestione della performance e nucleo di valutazione approvata con la deliberazione della Giunta n. 168 del 28.12.2017;

Tutto ciò premesso

Oggi mercoledì 12 del mese di giugno anno 2019 alle ore 11.00 presso la sede di Lega dei Comuni di Pavia, si è riunito il Nucleo di Valutazione suddetto.

Sono presenti:

- Segretario Dott.ssa Natale Angela Maria *Presidente dell'Organismo di Valutazione*
- Esperto esterno Dott. Andrea Antelmi *componente*

Il Nucleo di valutazione riesaminata la seguente documentazione:

- a) Il Sistema di valutazione dei risultati dei Responsabili di Servizio o di Centro di Competenza, del Sistema permanente di valutazione dei dipendenti approvato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 52 del 26.07.2011, n. 67 del 14.09.2011 e n. 166/2017;
- b) L'organizzazione del personale del Comune di Robbio in servizi con le relative aree di attività di cui alle DG. N. 99 del 16.12.2014 e n. 55 del 26.06.2015
- c) La Dotazione Organica;
- d) La Deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 20.03.2018 con la quale sono stati definiti gli obiettivi per i Responsabili di Servizio e il personale dipendente per l'anno 2018;

- stabilito che il punteggio potenziale attribuito a ciascuna Componente di valutazione è quello riportato nella sottostante scheda di valutazione

FATTORE DI VALUTAZIONE	AMBITO	MIN/MAX	PUNTEGGIO OTTENUTO
a) SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-20	
	Applicazione delle conoscenze	0-20	
b) COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-20	
	Qualità delle relazioni esterne	0-20	
c) MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	Qualità del processo valutativo	0-20	
somma /100			

FATTORE DI VALUTAZIONE	OBIETTIVO	% REALIZZATA	PESO OBIETTIVO	% PER PESO	MAX TEORICO
d) CAPACITA' REALIZZATIVA					
				Totale	
MEDIA					

PUNTEGGIO FINALE - dato dal prodotto della somma dei primi tre fattori (a+b+c)/100 per la media ponderata della % di realizzazione degli obiettivi di performance (dM)

a) <i>" il sapere applicato: inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. Questo fattore non valuta, in forma statica o astratta, le sole conoscenze possedute, ma rileva, in particolare, la disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione ("Non basta sapere, si deve anche applicare"), quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance".</i>
b) <i>" le competenze relazionali: intese come capacità di porsi positivamente in un contesto organizzativo, con riguardo alla qualità e all'efficacia delle relazioni all'interno della struttura di appartenenza, con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni".</i>
c) <i>" la motivazione e valutazione dei collaboratori: intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi".</i>
d) <i>" la capacità realizzativa: che rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati".</i> Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato)".

- prende atto della valutazione effettuata in relazione a ciascun Responsabile dal Segretario del Comune, Dott.ssa Angela Maria Natale, individuato dal sistema di valutazione quale soggetto referente per la valutazione della componente "sapere applicato", "competenze relazionali" e valuta la componente "motivazione e valutazione dei collaboratori" e il raggiungimento dei risultati- obiettivi in seno alla componente "capacità realizzativa" (come risultante dai report analitici predisposti dal Segretario Comunale ed agli atti del presente verbale). Il risultato delle valutazioni effettuate dall'organismo è riportato nella tabella sottostante. Il risultato analitico della valutazione è dettagliato nelle allegate schede costituenti parte integrante del presente verbale.

Nome e Cognome Titolare di Posizione	a)	b)	c)	d)	TOTALE PUNTI
Capelletto Giovanna					
Casali Barbara					
Legnazzi Luciano *					
Marinoni Annalisa					
Saino Piero **					

* in convenzione ex art14 CCNL 2004 con il Comune di Cilavegna dal 06.03.2017 al 31.03.2017 e a far corso dal 01.04.2017 in convenzione ex art 14 CCNL 2004 con il Comune di Cilavegna art. 30 TUEL con Comune di Cilavegna, Ceretto, Cernago, Parona, Velezzo (convenzione Polizia Locale Alta Lomellina) e Comune di Cilavegna, Cassolnovo, Castello D'Agogna, Ceretto, Cernago, Gravellona, Parona, Sant'Angelo Lomellina, Semiana, Velezzo, Breme, Candia, Castelnovetto, Cozzo, Sartirana, Sangiorgio Lomellina.

**in convenzione ex art. 30 TUEL con il Comune di Parona con decorrenza 01.11.2016.

SUCCESSIVAMENTE

Tenuto conto della valutazione finale di ciascun Responsabile di servizio;

Visto e considerato quanto disposto nella contrattazione decentrata anno 2018 e di seguito integralmente riportato:

"Le parti prendono atto che ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018 gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI risultano confermati fino al 20.05.2019 sia per quanto riguarda l'indennità di posizione che quella di risultato, non essendo nel frattempo intervenuta alcuna revoca, ferme restando le procedure di cui all'art. 14 c. 4. Prima del 20.05.2019 entrerà in vigore il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL 21.5.2018.

Le parti prendono atto altresì che fino all'entrata in vigore la disciplina relativa al nuovo assetto delle posizioni organizzative (*modifica dei contenuti delle precedenti posizioni organizzative in relazione al nuovo assetto delineato dal CCNL; graduazione delle stesse sulla base anche dei nuovi criteri previsti dalle parti negoziali*), per fronteggiare specifiche esigenze organizzative degli enti, proseguono e possono essere anche prorogati gli incarichi attualmente in essere (*nel caso di scadenza medio tempore*). È altresì possibile, stante la necessità di garantire la funzionalità ed operatività degli uffici, in via del tutto eccezionale, anche durante il suddetto periodo transitorio, conferire la titolarità della posizione organizzativa priva di titolare, applicando i criteri già precedentemente adottati nell'osservanza delle precedenti previsioni del precedente art. 9, comma 2, del CCNL del 31.3.1999 e fino ad oggi già applicati. Tali incarichi, anche se con scadenza successiva al 20.5.2019, secondo la disciplina generale dell'art.13, comma 3, del CCNL del 21.5.2018 giungeranno a scadenza al momento dell'adozione del nuovo assetto delle posizioni organizzative o, comunque, non oltre il 20 maggio 2019."

Visti i criteri di raccordo tra la valutazione finale ottenuta e il valore del relativo compenso, quali risultanti dal sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione Comunale e come riportati nelle sottostanti tabelle:

CRITERI DI RACCORDO TRA LA VALUTAZIONE FINALE OTTENUTA E IL VALORE DELL'INDENNITA' DI RISULTATO RESPONSABILI DI SERVIZIO	
PUNTI	%
< 65	0,00
65/75	10,00
76/85	15,00
86/95	20,00
96/100	25,00

PRENDE ATTO che ai titolari di posizione organizzativa sotto elencati, sulla base della valutazione complessiva conseguita, dovrà essere corrisposta l'indennità di risultato nella percentuale a fianco di ciascuno indicata:

Nome e Cognome Titolare di Posizione	Risultato Finale	Misura risultato
Capelletto Giovanna		
Casali Barbara		
Legnazzi Luciano		
Marinoni Annalisa		
Saino Piero		

CONSIDERATO CHE:

con deliberazioni della Giunta Comunale n. 52/2011, 67/2011, 99/2014 e 55/2015, 168/2017

- è stato approvato l'impianto del sistema di valutazione dei risultati dei responsabili di servizio e i criteri di raccordo tra la valutazione finale ottenuta e il valore dell'indennità di risultato;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 13/2014 sono state nel contempo approvate le schede per la pesatura delle posizioni organizzative dei responsabili di servizio con le quali sono stati definiti il grado di complessità connesso alle funzioni attribuite alle specifiche posizioni di lavoro e la graduazione della retribuzione di posizione spettante ai rispettivi titolari;
- con decreto sindacale nn. 11,12,13/2017 nonché con decreto sindacale del Comune di Parona prot. n. 216/2018 e del Comune di Cilavegna n. 3/2017 sono state confermate in capo ai dipendenti di cui sopra le seguenti Posizioni Organizzative e, in conformità alle risultanze della relativa pesatura, le conseguenti indennità di posizione su base annua:

<u>Titolare P.O.</u>	<u>Servizio</u>	<u>Importo su base annua</u>
Capelletto Giovanna	Servizi sociali	10.000,00
Casali Barbara	Vicesegretario/Personale	12.000,00
Legnazzi Luciano	Polizia Locale/Suap/Ambiente	5.000,00
Marinoni Annalisa	Economico-Finanziario	11.000,00
Saino Piero	Tecnico	4.300,00

CONSIDERATO ALTRESI' CHE:

- occorre procedere alla corresponsione della retribuzione di risultato spettante per l'anno 2018 come segue:
 - € 2.500,00 (1/3 della retribuzione di posizione);
 - € 3.000,00 (1/3 della retribuzione di posizione);
 - € 2.750,00 (1/3 della retribuzione di posizione).
 - € 1.250,00 (1/3 della retribuzione di posizione)
 - € 1.075,00 (1/3 della retribuzione di posizione)
- Per quanto concerne il Responsabile del Servizio Polizia Locale/Suap/Ambiente Legnazzi Luciano l'importo verrà quantificato successivamente alla comunicazione da parte del Comune di Cilavegna della posizione effettivamente erogata ed in ogni caso nel limite del 25% della stessa per la quota di competenza del Comune di Robbio.
- Per quanto concerne il Responsabile del Servizio Tecnico Saino Piero l'importo verrà quantificato successivamente alla comunicazione da parte del Comune di Parona della posizione effettivamente erogata ed in ogni caso nel limite del 25% della stessa per la quota di competenza del Comune di Robbio.

Il presente verbale e a tutta la documentazione allegata, viene rimesso all'Amministrazione per gli adempimenti di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

F.to Dott.ssa Natale Angela Maria

F.to Dott. Andrea Antelmi

