



# COMUNE DI BARENGO

C.A.P. 28010  
PROVINCIA DI NOVARA

## VERBALE NUCLEO DI VALUTAZIONE - ANNO 2016.

### OGGETTO: RELAZIONE SULLE PERFORMANCE 2016.

Addi ventuno del mese di **novembre** dell'anno **duemiladiciasette** presso la sede del Comune di Barengo (NO), sito in Via Vittorio Emanuele n. 39, lo scrivente nell'esercizio delle funzioni di Nucleo di Valutazione, nella persona del Segretario comunale reggente, in forza della deliberazione della Giunta Comunale n. 60 in data 03.11.2017, dichiarata immediatamente esecutiva, rende di seguito la relazione sulla Performance anno 2016 riferita ai responsabili di servizio.

#### **Premessa.**

In esecuzione all'art. 10 del C.C.N.L. 1999, trova il necessario collegamento "previa valutazione dei soggetti competenti", ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato, la valutazione finale delle prestazioni del personale interessato, sulla base della verifica dei risultati conseguiti e delle competenze organizzative dimostrate, in relazione al livello di responsabilità considerato.

Utile a tal fine richiamare:

- la deliberazione della medesima Giunta comunale n. 47 in data 23.07.2016, dichiarata immediatamente esecutiva, con cui è stato approvato il piano di assegnazione delle risorse e degli obiettivi per l'esercizio 2016, unitamente al piano delle performance 2016;
- la deliberazione della medesima Giunta comunale n. 83 in data 27.12.2014, dichiarata immediatamente esecutiva, con cui è stato approvato il piano delle performance relativo al triennio 2014/2016, unitamente agli attuali indicatori di valutazione che qui si richiamano;

#### **Criteri di valutazione.**

Nel prendere atto, dell'avvenuta approvazione degli indicatori di valutazione per i responsabili di servizio a seguito delle previsioni di cui al Contratto Integrativo Decentrato (C.I.D.)- Anno 2016 - sottoscritto in data 30.06.2017 ed approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 37 in data 05.07.2017, si ritiene necessario, dare applicazione a detti criteri di valutazione.

Il Nucleo di valutazione chiamato ancora una volta all'impegno della valutazione di detti Responsabili, giusto art. 10, comma 3 del C.C.N.L. 01.03.1999 e s.m.i., sugli obiettivi, per l'anno 2016, sulla base della metodologia di valutazione sopra richiamata, ha ritenuto corretto tenere conto delle prestazioni di detto personale, sulla base della verifica dei risultati conseguiti in termini di gestione nel corso dell'anno 2016 in ragione alle problematiche scaturite, e delle competenze organizzative dimostrate rispetto alle diverse problematiche presentatesi nel corso dell'anno 2016, ovviamente in relazione al livello di responsabilità considerato sulla base rispettivamente:

CS  
P

## INDICATORI DI VALUTAZIONE

	<b>Indicatori di valutazione</b>	<b>Valutazione</b>
a	Partecipazione lavoro d'equipe	40 – 60 – 80 - 100
b	Impegno dimostrato	40 – 60 – 80 -100
c	Arricchimento professionale	40 – 60 – 80 -100
d	Capacità organizzativa	40 – 60 – 80 -100
e	Capacità di applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario	40 – 60 – 80 – 100
f	Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili	40 – 60 – 80 -100
g	Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario Comunale	40 – 60 – 80 -100

### **a) Partecipazione al lavoro d'equipe**

40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha collaborato con i colleghi, l'Amministrazione e il Segretario Comunale, manifestando resistenza a concedere la propria disponibilità al personale di servizi diversi al proprio.

60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha parzialmente collaborare con i colleghi, l'Amministrazione e il Segretario Comunale.

80 (buono): nel corso dell'anno ha dimostrato buone capacità di collaborato con i colleghi, l'Amministrazione e il Segretario Comunale.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha sempre dimostrato massima disponibilità e manifestato massima collaborazione con i colleghi, l'Amministrazione, il Segretario Comunale senza operare distinzioni.

### **a) Impegno dimostrato**

40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha dimostrato impegno nello svolgimento delle proprie mansioni

60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha dimostrato discreto impegno nello svolgimento delle proprie mansioni

80 (buono): nel corso dell'anno ha dimostrato un buon impegno nello svolgimento delle proprie mansioni

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha svolto le proprie mansioni lavorative con grande impegno e costanza.

### **c) Arricchimento professionale:**

40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato disinteresse di fronte alle opportunità proposte di aggiornamento e formazione professionale;

60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha manifestato sufficiente interesse al proprio aggiornamento e alla propria formazione professionale

80 (buono); nel corso dell'anno ha manifestato interesse ad ampliare ed approfondire le proprie conoscenze tecnico-professionali cogliendo le opportunità di aggiornamento e formazione offerte dall'ente.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha dimostrato notevole disponibilità per le opportunità di aggiornamento e formazione professionale.

**d ) Capacità organizzativa**

40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato difficoltà nell'organizzazione delle attività e delle risorse, ottenendo con fatica le prestazioni richieste ai propri collaboratori

60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha dimostrato una sufficiente capacità organizzativa in presenza di flussi di lavoro regolari e quantitativamente contenuti, riuscendo ad ottenere sufficienti risultati.

80 (buono): nel corso dell'anno ha organizzato adeguatamente le risorse assegnate riuscendo ad ottenere i risultati previsti.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha organizzato le risorse assegnate in maniera ottimale integrandole al meglio delle possibilità offerte e raggiungendo i risultati attesi.

**e) Capacità di applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario**

40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato difficoltà nell'applicazione delle direttive, delle circolari ed ordini di servizio. Ha manifestato difficoltà nel rispetto degli orari di lavoro e del mansionario.

60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha applicato in maniera sufficiente le direttive, le circolari e gli ordini di servizio. Ha sufficientemente rispettato gli orari di lavoro e il mansionario.

80 (buono); nel corso dell'anno ha manifestato buone capacità nell'applicazione delle direttive, delle circolari ed ordini di servizio. Ha rispettato gli orari di lavoro e il mansionario.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha manifestato ottime capacità nell'interpretazione ed applicazione delle direttive, delle circolari e degli ordini di servizio. Ha rispettato gli orari di lavoro ed il mansionario. Ha dimostrato disponibilità nel prolungare la propria attività lavorativa oltre le ore settimanali contrattuali e nel rispetto delle normative vigenti.

**f) Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili**

40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha manifestato difficoltà nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili.

60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha manifestato sufficienti capacità nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili.

80 (buono); nel corso dell'anno ha manifestato buone capacità nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili. Ha dimostrato una buona conoscenza lessicale, grammaticale e chiarezza nell'esposizione dei contenuti.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha manifestato ottime capacità nella redazione di verbali, determinazioni, proposte, lettere e simili. Ha dimostrato un'ottima padronanza della lingua italiana e ottime capacità nell'esposizione dei contenuti.

**g) Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario.**

40 (insufficiente): nel corso dell'anno ha dimostrato imprecisione e scarse capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Non ha garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.

60 (sufficiente) nel corso dell'anno ha dimostrato sufficienti capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Non sempre ha garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.

80 (buono); nel corso dell'anno ha dimostrato buone capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Ha garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha dimostrato ottime capacità nell'assolvimento degli incarichi e dei compiti assegnati. Ha sempre garantito il rispetto dei termini e delle scadenze assegnate e/o previste per legge.

	Ulteriori indicatori	Valutazione
1	Qualità lavoro svolto	40 – 60 – 80 - 100
2	Quantità lavoro svolto	40 – 60 – 80 -100
3	Tempo impiegato	40 – 60 – 80 -100

### 1) Qualità lavoro svolto

40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha svolto con precisione, professionalità e responsabilità il lavoro assegnato.

60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha svolto con sufficiente precisione, professionalità e responsabilità il lavoro assegnato.

80 (buono): nel corso dell'anno ha svolto bene il lavoro assegnato garantendo precisione, professionalità e responsabilità.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha svolto ottimamente il lavoro assegnato garantendo massima precisione, professionalità e responsabilità.

### 2) Quantità lavoro svolto

40 (insufficiente): nel corso dell'anno non ha svolto interamente il lavoro assegnato, causando disagi e ritardi.

60 (sufficiente): nel corso dell'anno ha organizzato il proprio lavoro a fronte di flussi regolari e quantitativamente contenuti.

80 (buono): nel corso dell'anno ha organizzato in autonomia le proprie prestazioni di servizio dimostrando capacità di fronteggiare flussi regolari e straordinari di carichi di lavoro.

100 (ottimo): nel corso dell'anno ha organizzato con grande abilità il proprio lavoro e ha dimostrato ottime capacità nell'affrontare flussi regolari e straordinari di carichi di lavoro, talvolta anticipando l'insorgere di problemi attraverso l'adozione anticipata di soluzioni operative.

### 3) Tempo impiegato

40 (insufficiente): scarso utilizzo del tempo di lavoro per la realizzazione delle mansioni assegnate.

60 (sufficiente): utilizzo del tempo di lavoro solo su sollecitazione proveniente dai colleghi o superiori.

80 (buono): Buone abilità nell'organizzazione delle proprie mansioni e dei propri carichi di lavoro garantendo un buon utilizzo del tempo di servizio.

100 (ottimo): Ottime capacità nell'organizzazione dei propri carichi di lavoro assicurando precisione, professionalità e rapidità nello svolgimento degli stessi.

### Valutazione.

Il sistema di valutazione assunto è stato quindi:

- *la valutazione della prestazione* riferita all'esecuzione dell'attività nel corso dell'anno, sulla base del punteggio finale degli indicatori su richiamati: 40% - 60% - 80% - 100%;
- *la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi* fissati dall'Amministrazione a detto personale: 100/100.

In base agli indicatori su espressi e gli obiettivi assegnati con deliberazione della Giunta comunale n. 47/2016 ai Responsabili di servizio, tenendo conto della mancata presentazione dei piani di attività previsti e non presentati riferiti all'Area Tecnica, ma in ogni caso sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati su cui sono stati operati diretti riscontri sul piano della conduzione e gestione: sia di detti obiettivi, sia dell'attività di conduzione dei medesimi, in ordine all'attività svolta dal personale interessato, delle notizie avute, e della verifica agli atti sugli obiettivi proposti ed in parte non raggiunti secondo le iniziali previsioni, intesi quale dato certo ed incontestabile.

Ritenendo poi opportuno sintetizzare la valutazione di ogni singolo Responsabile, con esclusione del solo Segretario comunale, in quanto NON interessato alla retribuzione di risultato ex art. 10 comma 2 del C.C.N.L. 1999 e per la doppia veste derivante dalla presente valutazione, si è ritenuto di fissare un punteggio massimo ottenibile secondo gli indicatori su citati fissati in punti.

Tale valutazione è poi stata estesa agli ulteriori due Responsabili esterni rispettivamente:

- per i Servizio Demografici: Borrini Francesco, dipendente del Comune di Marano Ticino;
- Per l'Ufficio tecnico comunale: Chiera Marco, dipendente del Comune di Gattico.

Nel descrivere in termini sintetici e riepilogati nelle tavole sinottiche che seguono il grado di valutazione più ampiamente espresso nelle due unite schede di valutazione al presente verbale, si è pertanto tenuto conto.

1) - dei sette indicatori di cui al punto (a,b,c,d,e,f,g,) - capacità - di cui all'ultima deliberazione G.C. n. 83/2014 già citate, ai fini del conseguimento del grado complessivo di raggiungimento dei singoli punti sulla base della medesima valutazione riferita ai 100/100.

Tabella n. 1 - Scheda di valutazione sulla base degli indicatori:.

Valutazione sul grado di capacità - Cavallini Cinzia				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
a) Partecipazione lavoro d'equipe				x
b) Impegno dimostrato				x
c) Arricchimento professionale				x
d) Capacità organizzativa				x
e) Capacità di applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario				x
f) Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili				x
g) Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario Comunale				x

Valutazione sul grado di capacità - Carnevali Rosangela				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
a) Partecipazione lavoro d'equipe				X
b) Impegno dimostrato				X
c) Arricchimento professionale				X
d) Capacità organizzativa				X
e) Capacità applicazione delle direttive, circolari, degli ordini di servizio, orari e mansionario				X
f) Capacità di elaborazione e redazione verbali, deliberazioni, proposte, lettere e simili				X
g) Capacità, puntualità, correttezza e precisione nell'assolvimento degli incarichi, dei compiti e degli affidamenti propri del servizio o resi dal Segretario Comunale				X

✓  
1

Dipendenti	Valutazione	Punteggio
1) Cavallini Cinzia	Ottimo	100/100
2) Carnevali Rosangela	Ottimo	100/100
3) Borrini Francesco	Ottimo	100/100
4) Chiera Marco	Ottimo	100/100

2) *della valutazione degli obiettivi raggiunti* - ai fini della valutazione complessiva, rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi in assenza di singoli progetti di piano riferiti all'Area Tecnica, si è tenuto conto della misura di coefficiente complessivo rispetto all'intera attività di lavoro svolta, con l'evidente penalizzazione della presentazione e formalizzazione dell'attività di dettaglio derivante non attuata.

Tabella n. 2 - Valutazione obiettivi raggiunti.

Valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi				
	Insuff. 40%	Suff. 60%	Buono 80%	Ottimo 100%
1) <i>Qualità lavoro svolto</i>			X	
2) <i>Quantità lavoro svolto</i>			X	
3) <i>Tempo impiegato</i>			x	

Dipendenti	Valutazione	Punteggio
1) Cavallini Cinzia	Ottimo	80/100
2) Carnevali Rosangela	Ottimo	80/100
3) Borrini Francesco	Ottimo	80/100
4) Chiera Marco	Ottimo	80/100

Si evidenzia infine per i restanti due responsabili il mancato obiettivo della formazione in materia di anticorruzione, che ha poi trovato soluzione nel corso dell'anno 2016.

3) - *della valutazione complessiva* - di cui alla deliberazione G.C. n. 44/2015 già citata ai fini della scheda individuale complessiva dei risultati.

Tabella n. 3 - Valutazione complessiva.

Dipendenti	Qualitativi e di capacità	Obiettivi	Totale punteggio
Cavallini Cinzia	100%	80%	90,00%
Carnevali Rosangela	100%	80%	90,00%
Borrini Francesco	100%	80%	90,00%
Chiera Marco	100%	80%	90,00%

### Collegamento con il sistema retributivo.

In conclusione la valutazione richiesta è fatta nel merito rispetto ai preventivi obiettivi annuali già definiti e dei piani di lavoro approvati nel corso dell'anno 2016 dalla Giunta comunale, e per il cui raggiungimento i Responsabili di servizio assumono la responsabilità ai fini della valutazione di che trattasi, come formulati e negoziati che derivano dalla programmazione annuale approvata dall'Amministrazione.

La Giunta comunale con deliberazione effettuerà la valutazione sintetica finale di cui alle unite schede di valutazione, come collegamento tra esito della valutazione e accesso agli incentivi contrattuali, fermo restando che la valutazione è stata svolta con l'applicazione degli indicatori di verifica su destinati.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Segretario Comunale reggente  
Gugliotta Dott. Michele



