



COMUNE DI BARENGO

C.A.P. 28010
PROVINCIA DI NOVARA

VERBALE NUCLEO DI VALUTAZIONE - ANNO 2015.

OGGETTO: RELAZIONE SULLE PERFORMANCE 2015.

Addì **dodici** del mese di **novembre** dell'anno **2016**, presso la sede del Comune di Barengo (NO), sito in Via Vittorio Emanuele n. 39, si è riunito il Nucleo di Valutazione, nella persona del Segretario comunale reggente e del Revisore del conto, in forza della deliberazione della Giunta Comunale n. 89 in data 29.12.2008, dichiarata immediatamente esecutiva, a rendere di seguito la relazione sulla Performance anno 2015 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. 76 in data 22.10.2015, dichiarata immediatamente esecutiva, con cui è stato approvato il piano di assegnazione delle risorse e degli obiettivi per l'esercizio 2015, unitamente al piano delle performance 2015;
- 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.) sottoscritto in data 15.04.2015, ed approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 30 in data 16.05.2015, 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 2015, 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 2015 in ragione alle problematiche scaturite, e delle competenze organizzative dimostrate rispetto alle diverse problematiche presentatesi nel corso dell'anno 2015, ovviamente in relazione al livello di responsabilità considerato sulla base rispettivamente:

INDICATORI DI VALUTAZIONE

| | Indicatori di valutazione | Valutazione |
|---|--|--------------------|
| 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 collaborato con i colleghi, l'Amministrazione e il Segretario Comunale.

80 (buono): nel corso dell'anno ha dimostrato buone capacità di collaborazione 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. 76/2015 ai Responsabili di servizio, anche tenuto conto del piano di lavoro approvato con la medesima deliberazione della Giunta comunale n. 76/2015, sono stati operati diretti riscontri sul piano della conduzione e gestione: sia di detti piani, 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 ai 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 | | | | |
| 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 | | | | |
| 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 |

| 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, si è tenuto conto della misura di coefficiente complessivo rispetto all'intera attività di lavoro svolta.

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 | 100/100 |
| 2) Carnevali Rosangela | Ottimo | 100/100 |
| 3) Borrini Francesco | Ottimo | 100/100 |
| 4) Chiera Marco | Ottimo | 100/100 |

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 2015.

3) - della valutazione complessiva - di cui alla deliberazione G.C. n. 76/2015 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% | 100% | 100,00% |
| Carnevali Rosangela | 100% | 100% | 100,00% |
| Borrini Francesco | 100% | 100% | 100,00% |
| Chiera Marco | 100% | 100% | 100,00% |

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 2015 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.

Si ritiene infine alla Giunta comunale 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