



Comune di Marsicovetere

PROVINCIA DI POTENZA

VERBALE NUCLEO VALUTAZIONE n. 01 DEL 17/06/2021

Oggetto: Valutazione titolari posizione organizzativa. Anno 2020.

Il giorno 22/06/2021 alle ore 10.00 si riunisce il Nucleo di valutazione del Comune di Marsicovetere, nominato con Decreto del Sindaco n.03/2020 del 05/03/2020 per il "Processo di valutazione dei responsabili titolari di Posizioni Organizzative per l'anno 2020, nella persona di:

- Dott. Mario Brancale – Componente monocratico del Nucleo di valutazione
Esperto esterno

Il nucleo, prende atto che il sistema di valutazione, contenuto in sezione del "Regolamento degli uffici e dei servizi" come modificato, successivamente all'emanazione del d.lgs 150/2009, con deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 15/02/2011, è stato riaggiornato, con DGC n. 51 del 24/04/2019 alla vigente normativa in materia (d.lgs. 150/2009, modificato dal d.lgs 74/2017) e vedrà applicazione a partire dall'annualità 2019 e relativamente agli adempimenti di competenza, procede pertanto in aderenza metodologica rispetto a quanto previsto nel nuovo Regolamento, per questa annualità.

Nell'odierna seduta, verificate preliminarmente:

- L'approvazione del regolamento sull'istituzione e finanziamento del nucleo di valutazione;
- La metodologia valutativa dei responsabili di PO;
- L'istituzione delle posizioni organizzative;
- L'approvazione del PRO 2020;

procede con l'individuazione e l'analisi dei materiali e strumenti su cui basare la valutazione.

Considerato che l'attuale pianta organica prevede per il 2020 l'istituzione di numero **04 Aree di Posizione Organizzative**:

- decreto sindacale, N. 05 del 08/09/2020 con il quale alla Sig.ra Agnese Angerame, posta al vertice dell'Area **TRIBUTI, COMMERCIO E ATT. PRODUTTIVE**, sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 51, comma 3, legge n. 142/1990, ora 107 D.lgs 18.08.2000, n. 267;

- decreto sindacale, N. 09 del 08/09/2020 con il quale al Ing. Giovanni Dammiano, posto al vertice dell'Area **TECNICA E LAVORI PUBBLICI**, sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 51, comma 3, legge n. 142/1990, ora 107 D.lgs 18.08.2000, n. 267;

- decreto sindacale, N. 08 del 08/09/2020 con il quale al Dott. Palmino Fiore, posta al vertice dell'Area **AMMINISTRATIVA- CONTABILE**, sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 51, comma 3, legge n. 142/1990, ora 107 D.lgs 18.08.2000, n. 267;

- decreto sindacale, N. 07 del 08/09/2020 con il quale al Dott. Ten. Michele Petrone, posto al vertice dell'Area di **POLIZIA MUNICIPALE** sono state attribuite le funzioni di cui all'art. 51, comma 3, legge n. 142/1990, ora 107 D.lgs 18.08.2000, n. 267.

Premesso, che nel contratto di categoria 2018/2020, nonché nel precedente CCNL del 31/03/1999, i Risultati delle attività svolte dai dipendenti, cui siano stati attribuiti gli incarichi di Posizioni Organizzative, sono soggetti a valutazione annuale, in base a criteri e procedure predeterminati dall'Ente;

Dato Atto che la valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della Retribuzione di Risultato, ai sensi del succitato contratto C.C.N.L.;

Atteso che ai sensi del succitato C.C.N.L., il trattamento economico accessorio del personale di categoria C e D., titolare delle Posizioni, di cui all'art.8 del C.C.N.L., è composto dalla Retribuzione di Posizione e dalla Retribuzione di Risultato;

Acquisito che tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie, e le indennità previste dalla vigente normativa;

Considerato che l'importo della Retribuzione di Risultato, varia da un minimo del 10%, ad un massimo del 25%, della Retribuzione di Posizione attribuita, e che viene corrisposta a seguito di valutazione annuale;

Ritenuto, di valutare i Risultati conseguiti dalle Posizioni Organizzative per l'anno 2020, in riferimento agli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area, come da DUP, per il periodo 2020/2022, approvata unitamente al Bilancio di Previsione 2020, Peg e di apposite schede obiettivo nel piano della performance,

VALUTA

Per l'anno 2020 l'Amministrazione, ha regolarmente approvato il Bilancio di previsione 2020 con D.C.C. n. 11 del 22/05/2020 e il Peg e Piano della performance 2020/2022 con D.G.C. n 91 del **09/07/2020**, definendo all'interno di tale strumento di programmazione gli elementi di base e presupposto per l'attribuzione dei compensi incentivanti, anche con riferimento alla valutazione ed incentivazione, legata alle performance generali oltre che individuali. L'Amministrazione ha approvato con la medesima deliberazione (D.G.C. n D.G.C. n 91 del **09/07/2020**) anche il PDO definendo per ciascuna Area/PO obiettivi specifici a valere sull'anno 2020.

La rilevata presenza per l'annualità oggetto d'esame dell'adozione del P.E.G. e di PDO da parte del Comune di Marsicovetere, pur non obbligato poiché il Comune ha meno di 15.000 abitanti, delinea la condizione di una conseguente attività amministrativa condotta nel perseguire gli obiettivi di buon andamento, efficacia

ed efficienza dell'azione amministrativa fornendo il presupposto di base necessario per l'attribuzione del salario accessorio ai dipendenti comunali.

- Ulteriori elementi

- Il Dup- nota di aggiornamento 2020-2022 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 10 del 28/05/2020 attraverso cui sono stati determinati i programmi dell'Ente per l'anno 2020;
- La delibera avente ad oggetto lo stato di attuazione dei programmi e la ricognizione degli equilibri finanziari approvata dal Consiglio comunale n.37 del 27/1/2020;

I responsabili di Area titolari di P.O, in applicazione del vigente sistema di valutazione, hanno elaborato e trasmesso relazione sugli obiettivi gestionali loro assegnati per il 2020, che viene allegata al presente verbale, e contiene elementi connessi al relativo livello di raggiungimento.

Rilevato preliminarmente che la formale assegnazione degli obiettivi ai responsabili titolari di PO da parte dell'Amministrazione è avvenuta il 26 luglio 2020, ciò ha naturalmente , impedito l'esecuzione delle attività di monitoraggio in corso d'esercizio. Si sottolinea la necessità , a valere già dal successivo processo valutativo., di procedere con un considerevole anticipo nella tempistica della formale assegnazione degli obiettivi ai responsabili, in aderenza con le previsioni normative in materia.

La verifica della realizzazione viene effettuata tramite l'utilizzo dei seguenti strumenti:

- PRO 2020
- Report appositamente compilati dai responsabili di PO. Con l'indicazione dello stato di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Informazioni acquisite dal Segretario Comunale (con nota allegata da cui risulta che nell'attività espletata dagli uffici per il 2020 non emergono né si riscontrano elementi di particolare criticità e di eventuali provvedimenti disciplinari a carico delle PO) e dai medesimi responsabili titolari di PO attraverso confronto/colloquio informativo finalizzato ad un esame ex post delle attività svolte nel 2020 e riferite agli obiettivi assegnati per l'anno;
- Verifica fattori di riduzione o di incremento ex art. 9 Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Come per il processo valutativo condotto, con riferimento agli anni precedenti , anche per il 2020, nei casi in cui, qualora ne ricorra la fattispecie, la mancata realizzazione degli obiettivi sia risultata, totalmente o parzialmente non dipendente dalla volontà o dall'azione del responsabile di P.O., ma scaturente da ragioni oggettive ed esogene, la percentuale di retribuzione attribuita al relativo obiettivo è stata differenziata dalla percentuale assegnata al reale conseguimento dello stesso, pesando il ruolo svolto dal responsabile in relazione al possibile raggiungimento dell'obiettivo.

In particolare per l'anno 2020 occorre tenere conto degli impatti sulla realizzazione degli obiettivi della Pandemia che a seguito del Covid 19 ha rallentato o impedito alcuni procedimenti amministrativi connessi con gli obiettivi 2020, soprattutto per l'area delle attività produttive e della vigilanza.

Si è proceduto al monitoraggio delle attività svolte nell'ENTE considerando soprattutto i seguenti aspetti:

- I risultati della prestazione piuttosto che gli strumenti utilizzati (formativi,tecnologici, informatici,normativi,ecc.)
- La malleabilità oltre che la duttilità dimostrata nel conseguire i risultati atte utilizzando al contempo in maniera adeguata gli strumenti a disposizione, la cui padronanza deve essere

acquisita dagli stessi alcune volte in maniera autonoma, mentre altre volte con l'ausilio dell'ENTE

- In merito alla prestazione professionale, questa dovrà essere adeguata alle esigenze ed alle richieste così come impartite dallo stesso ENTE a mezzo di direttive, attraverso lo svisceramento e la padronanza delle procedure, tramite la conoscenza dei vincoli oltre che delle innovazioni.
- L'analisi delle predette condizioni indipendentemente dalla maggiore o minore rilevanza delle attività e delle funzioni, ovvero mansioni esercitate e dei prodotti realizzati prescindendo dalla priorità che gli stessi possano di volta in volta acquisire.

Il Nucleo nella propria valutazione ha tenuto presente come cardine della valutazione l'assegnazione degli obiettivi che si intendevano raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori di Bilancio assegnati loro dall'Organo Esecutivo.

In tal senso anche le competenze organizzative e manageriali sono state valutate molto positivamente, come emerge dalle schede allegate.

Il Nucleo ha valutato come secondo principio il collegamento, oltre al comportamento per le singole posizioni organizzative, tra gli Obiettivi posti in essere dall'Organo Esecutivo e le risorse messe a disposizione degli stessi per il raggiungimento delle stesse.

Considerato che l'importo della Retribuzione di Risultato, varia da un minimo del 10%, ad un massimo del 25%, della Retribuzione di Posizione attribuita, e che viene corrisposta a seguito di valutazione annuale;

Sulla base dei sopracitati elementi, il nucleo, richiamata la delibera Civit. 123/2010, che individua nel soggetto che ha assegnato gli obiettivi il soggetto che deve operare la valutazione individuale, e rinviando all'Amministrazione ogni decisione in merito all'adottabilità degli esiti delle valutazioni rese per le finalità normativamente prescritte nell'ambito degli istituti e delle politiche del personale, formula la proposta di valutazione dei risultati raggiunti da ciascun responsabile di posizione organizzativa nell'anno 2020.

Si allegano le schede di dettaglio, elaborate per i responsabili delle Aree Tecnica -Lavori Pubblici ed Amministrativa-Contabile titolare di PO assegnatari di obiettivi per il 2020, con le risultanze del processo di valutazione condotto compiutamente in quanto gli obiettivi 2020 non sono stati impattati in maniera sostanziale dalla emergenza Covid 19. Inoltre per queste due posizioni non si registrano fattori di riduzione o di incremento ex art. 9 Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

Per le Aree delle Attività produttive e della Vigilanza si ritiene necessario un approfondimento, insieme al Segretario Comunale ed ai Responsabili, sulla reale incidenza dell'Emergenza Covid sul parziale raggiungimento degli obiettivi 2020. A tal fine si chiede al Segretario un apposito approfondimento

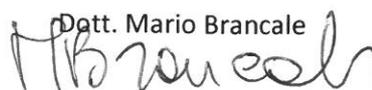
A tal fine, per le Aree delle Attività produttive e della Vigilanza si rinvia la valutazione definitiva ad una prossima riunione.

Il presente verbale, è trasmesso al Sindaco per il seguito di competenza.

I lavori si chiudono alle ore 12,00.

Letto approvato e sottoscritto

IL COMPONENTE MONOCRATICO NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Mario Brancale


 4

VALUTAZIONE 2020 RESPONSABILI DI P. O.

GIOVANNI DAMMIANO-AREA LAVORI PUBBLICI

Elementi di valutazione	Puntiassegnati	
	Performance individuale	Max 70 punti
	Gradoraggiungimentoobiettivo	In base al grado raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimentodegliobiettiviindividualiassegnati		
1) Indizione gara cui affidare i servizi tecnici- Lavori di riqualificazione via Provinciale e via Azimonti. Punti 30	100%	21
2) Individuazione contraente cui affidare i lavori di completamento area PIP Matinelle; Punti 30	100%	21
3) Individuazione contraenti cui affidare i lavori della mon tagna " Grande di Viggiano" Punti 30	100%	21
4) Indizione gara per manutenzione del verde Punti 10	100%	7
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI INDIVIDUALI		70
Competenzeprofessionali, manageriali, comportamentiorganizzativi	Max	20 punti
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i>	0 a 4	4
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità -</i>	0 a 4	3
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale-</i>	0 a 2	2

<i>Orientamento all'innovazione-</i>	0 a 2	2
<i>Autonomia e flessibilità-</i>	0 a 4	3
Collaborazione -Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, con gli rgani di governo, con i colleghi e con il personale	0 a 2	2
Differenziazione -Capacità di valutazione differenziata dei propri	0 a 2	2
PUNTEGGIO TOTALE		18
Perfomanceorganizzativa/ obiettivi generalidell'ente		
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o	0 a 10	9
TOTALE Max 100punti		97

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	70
PERFORMANCE INDIVIDUALE	18
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI	9
TOTALE	97

In base al regolamento degli uffici e dei servizi vigente, il Responsabile di P.O. rientra nella fascia di risultato da 90 in poi con un punteggio del 25%.

Marsicovetere lì 22/06/2021

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE


VALUTAZIONE 2020 RESPONSABILI DI P. O.

PALMINO FIORE-AREA AMMINISTRATIVO CONTABILE

Elementi di valutazione	Puntiassegnati	
Performance individuale	Max 70 punti	
	Gradoraggiungimentoobiettivo	raggiungimento dell'obiettivo
Raggiungimentodegliobiettiviindividualiassegnati		
1) Ultimazione procedure concorsuali per assunzioni di sociologi ed educatori. (Data di ultimazione 30.09.2020). 1) Punti 25	100%	17,5
2) Costituzione Ufficio Staff del Sindaco. Punti 25	100%	17,5
3) Individuazione nuova sede ambiti di zona 4 Punti 25	100%	17,5
4) Predisposizione nuova deliberazione del piano assunzionale in base alle indicazioni di cui al DPCM Punti 25	100%	17,5
PUNTEGGIO TOTALE OBIETTIVI		70
Competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi	Max	20 punti
<i>Interazione con gli organi di indirizzo politico</i>	0 a 4	4
<i>Tensione al risultato ed attenzione alla qualità -</i>	0 a 4	3
<i>Gestione economica, organizzativa e del personale-</i>	0 a 2	2

<i>Orientamento all'innovazione-</i>	0 a 2	2
<i>Autonomia e flessibilità-</i>	0 a 4	3
Collaborazione -Capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con gli organi di governo, con i colleghi e con il personale	0 a 2	2
Differenziazione -Capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori tenuto conto delle diverse performance degli stessi	0 a 2	2
PUNTEGGIO TOTALE		18
Performance organizzativa/ obiettivi generali dell'ente	Max 10 punti	
Valutazione della Performance organizzativa e individuale da parte degli utenti e/o derivante dagli obblighi in materia di trasparenza e anticorruzione	0 a 10	9
TOTALE	Max 100 punti	97

TABELLA RIASSUNTIVA

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	70
PERFORMANCE INDIVIDUALE	18
COMPETENZE PROFESSIONALI, MANAGERIALI, COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	9
TOTALE	97

In base al regolamento degli uffici e dei servizi vigente, il Responsabile di P.O. rientra nella fascia di risultato da 90 in poi con un punteggio del 25%.

Marsicovetere lì 22/06/2021

II NUCLEO DI VALUTAZIONE

HBroucoln

COMUNE DI MARSICOVETERE

Provincia di Potenza

TEL. 0975/69033 - FAX 0975/69271



C.A.P. 85050

Al Nucleo di Valutazione
Dr. Mario Brancale

Visti gli atti d'ufficio

SI ATTESTA

Che relativamente all'anno 2020 non risultano avviati procedimenti disciplinari ai dipendenti comunali titolari di posizione organizzativa.

Il Segretario Comunale
Dr. Gerardo LUONGO

