

COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

VERBALE N. 1/2022 – VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO anno 2021

Premesso, che il Sindaco del Comune di Senna Lodigiana con **proprio decreto n. 12 del 23.12.2019** ha stabilito che il Nucleo di Valutazione sia costituito dal Segretario Comunale, che lo presiede, e da un solo esperto esterno indicato dalla Lega dei Comuni di Pavia, secondo quanto previsto dalla convenzione di adesione al *progetto relativo al Servizio di supporto per la gestione della performance e nucleo di valutazione per il biennio 2020/2021*, approvato con deliberazione **G.C. n. 101 del 23/12/2019**;

Tutto ciò premesso

Oggi **12 del mese di agosto 2022** presso l'Ufficio del Segretario, si è riunito il Nucleo di Valutazione suddetto.

Sono presenti:

- | | |
|----------------------------------|------------|
| 1) Dott.ssa Maria Rosa Schillaci | Presidente |
| 2) Dott. Antelmi Andrea | Membro |

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Vista la seguente documentazione:

- 1) Deliberazione G.C. n. 28 del 15.04.2021 con la quale veniva approvato il Piano delle Risorse e degli Obiettivi per l'anno 2021;
- 2) Verbale n. 1 del 29.04.2021 con il quale il Nucleo di Valutazione aveva provveduto a validare la pesatura, proposta dal Segretario Comunale, degli obiettivi assegnati con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 15.04.2021 ai Responsabili dei servizi, pesatura basata su parametri riguardanti il livello di complessità realizzativa e il contributo al raggiungimento alle priorità politiche dell'Ente (rilevanza strategica);
- 3) Deliberazione G.C. n.71 del 22.10.2021, modificata con G.C. n. 75 del 05.11.2021, con la quale si deliberava di quantificare la percentuale massima dell'indennità di risultato in una percentuale pari per ciascun responsabile al 20% del budget complessivo destinato alle posizioni organizzative e di aumentare la percentuale dell'indennità di risultato destinato alle posizioni organizzative con le risorse che pure essendo già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione nell'anno 2021, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate, come previsto dal parere ARAN;

Richiamata la delibera G.C. n.33 del 16.05.2019, modificato con G.C. n. 37 del 26.04.2021, con la quale veniva approvato il nuovo Sistema di valutazione della performance del personale dipendente, sistema valido dall'anno 2019;

Considerato che, per quanto riguarda la valutazione dei risultati dell'attività degli incaricati di posizione organizzativa, il nuovo Sistema prevede che la valutazione si realizzi secondo quattro dimensioni di base e precisamente:

- a) 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 mettere in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performance

b) 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;);

c) la motivazione e la 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);

d) la capacità realizzativa rilevante il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati;

e) rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi (il presente fattore di valutazione è riservato ai responsabili di struttura e ai responsabili di procedimento individuati ai sensi degli articoli 5 e 6 della legge n. 241/1990 e dell'articolo 31 del d.lgs. n. 50/2016).

Precisato, ulteriormente, che le quattro dimensioni base sopra individuate sono così valorizzate (punteggio massimo raggiungibile 100) e che con riferimento agli obiettivi di attività riguardanti la capacità realizzativa essi sono pesati in maniera differenziata, in base a livelli di complessità operativa e al contributo al raggiungimento delle priorità politiche dell'Ente;

	fattore di valutazione	ambito	min/max
a	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-7,5
		Applicazione delle conoscenze	0-7,5
b	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-7,5
		Qualità delle relazioni esterne	0-7,5
c	MOTIVAZIONE E VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	Qualità del processo valutativo	0-15
a+b+c			45/100

	Componente	obiettivo	complessità realizzativa (da 1 a 5)	rilevanza strategica (da 1 a 5)	% di realizzazione	punteggio potenziale	punteggio ottenuto	indice ponderazione	totale
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)					0	0	45	0
						0	0		
						0	0		
						0	0		
						0	0		
TOTALE COMPONENTE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI						0	0		

Tenuto conto del fatto che alla PO n.2 non è mai stato assegnato alcun collaboratore, il fattore "motivazione e valutazione dei collaboratori" viene azzerato e il relativo punteggio è redistribuito sui restanti fattori di cui alle lettere a) e b), come di seguito indicato:

	fattore di valutazione	ambito	min/max	punteggio ottenuto
a	SAPERE APPLICATO (1)	Sviluppo delle conoscenze	0-10	
		Applicazione delle conoscenze	0-10	
b	COMPETENZE RELAZIONALI (2)	Qualità delle relazioni interne	0-10	
		Qualità delle relazioni esterne	0-10	
a+b (3)			40/100	0

	Componente	obiettivo	complessità realizzativa (da 1 a 5)	rilevanza strategica (da 1 a 5)	% di realizzazione	punteggio potenziale	punteggio ottenuto	indice ponderazione
2	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)							50
TOTALE COMPONENTE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI						0	0	

Richiamato il Verbale n. 1 del 06.08.2021 con il quale il Segretario Comunale, individuato dal Sistema quale referente per il monitoraggio intermedio, entro il 31 luglio, sullo stato di raggiungimento degli obiettivi da parte dei Responsabili, prendeva atto dell'assenza di eventuali scostamenti tra quanto programmato e quanto effettivamente realizzato e, quindi, dell'assenza di interventi correttivi;

Visto che il Sistema individua nel Nucleo di Valutazione il soggetto referente per la valutazione delle altre due componenti "Motivazione e valutazione dei collaboratori" e "Capacità realizzativa";

Considerato che il Segretario Comunale essendo anche responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, si asterrà dal valutare l'obiettivo "Attuazione e monitoraggio delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023 (P.T.P.C.) – Obiettivo trasversale a tutti i servizi del Comune, connesso agli obiettivi ed attività del piano della performance, finalizzato alla maggior trasparenza";

Ciò premesso;

PRENDE ATTO

dell'allegata valutazione effettuata in relazione a ciascun Responsabile dal Segretario Comunale dell'Ente, Dott.ssa Maria Rosa Schillaci, individuato dal Sistema di valutazione quale soggetto referente per la valutazione della componente "sapere applicato", della componente "Competenze relazionali" e "Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi", con il risultato appreso indicato:

Titolare P.O. n. 1 – OMISS..

	fattore di valutazione	ambito	min/max	Valutazione
a	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-7,5	6
		Applicazione delle conoscenze	0-7,5	7
b	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-7,5	7,5
		Qualità delle relazioni esterne	0-7,5	7
Totale				27,50

Titolare P.O. n. 2 – OMISS..

	fattore di valutazione	ambito	min/max	Valutazione
a	SAPERE APPLICATO	Sviluppo delle conoscenze	0-10	9
		Applicazione delle conoscenze	0-10	9
b	COMPETENZE RELAZIONALI	Qualità delle relazioni interne	0-10	9
		Qualità delle relazioni esterne	0-10	8,5
Totale				35,50

successivamente

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Procede alla valutazione della componente "Motivazione e valutazione dei collaboratori", componente valorizzata con punteggio massimo attribuibile a ciascun titolare di P.O. di punti 15;

Tenuto conto della declaratoria prevista dal Sistema con riferimento a tale componente e del fatto che alla PO n.2 non è mai stato assegnato alcun collaboratore, assegna ai sottoindicati Responsabili di servizio il punteggio a fianco di ciascuno indicato:

OMISS.. 13
 OMISS.. ---

successivamente

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Procede alla valutazione della componente "Capacità realizzativa", componente valorizzata come punteggio massimo attribuibile a ciascun titolare di Posizione Organizzativa in punti 45 per il Responsabile con collaboratori e in punti 50 per il Responsabile senza collaboratori;

Atteso che con delibera **G.C. n. 28/2021** sono stati assegnati formalmente gli obiettivi gestionali, con annessi indicatori e valori da raggiungere come meglio riportato di seguito

Titolare P.O. n. 1 – OMISS..

	Componente	obiettivo	complessità realizzativa (da 1 a 5)	rilevanza strategica (da 1 a 5)	% di realizzazione	punteggio potenziale	punteggio ottenuto	indice ponderazione	totale
d	CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI TRASPORTO SCOLASTICO PER LA SCUOLA SECONDARIA DI PRIMO GRADO PER GLI ANNI SCOLASTICI 2021/2022 E 2022/2023	5	4	100	2000	2000	45	43,6111
		Elaborazione regolamento comunale per la disciplina del Canone patrimoniale di concessione, autorizzazione o esposizione pubblicitaria e del canone aree e spazi mercatali	4	4	100	1600	1600		
		Decreto Semplificazione e Innovazione digitale (DL n. 76/2020) convertito nella Legge n. 120/2020 ha stabilito l'attivazione del sistema PagoPA entro il 28.02.2021	5	4	100	2000	2000		
		Attuazione e monitoraggio delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023 (P.T.P.C.) - Obiettivo trasversale a tutti i servizi del Comune, connesso agli obiettivi ed attività del piano della performance, finalizzato alla maggior trasparenza	5	5	90	2500	2250		
TOTALE COMPONENTE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI						8100	7850		

Titolare P.O. n. 2 – OMISS..

	Componente	obiettivo	complessità realizzativa (da 1 a 5)	rilevanza strategica (da 1 a 5)	% di realizzazione	punteggio potenziale	punteggio ottenuto	indice ponderazione
2	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)	AFFIDAMENTO SERVIZIO MANUTENZIONE DEL VERDE PUBBLICO E CIGLI STRADALI PER L'ANNO 2021-2022 E PUNTUALE VERIFICA DEGLI ADEMPIMENTI POSTI A CARICO DELLA DITTA AGGIUDICATRICE CON RIFERIMENTO ALLA TEMPSTICA DELL'EFFETTUAZIONE DEL SERVIZIO	3	3	100	900	900	50
		L. 30/12/2018 n.145 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021" e in particolare l'articolo 1, commi da 134 a 138, come modificato dall'art. 1, comma 809 della L. 30/12/2020, n. 178 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023 Utilizzo delle risorse di cui al comma 4 dell'articolo 1 della Lr. 2 aprile 2021 n. 4 pari ad Euro 30.000,00 per interventi in materia di efficientamento energetico, risparmio energetico degli edifici di proprietà pubblica nonché per lo sviluppo territoriale sostenibile, adeguamento e messa in sicurezza di scuole, edifici pubblici e patrimonio immobiliare.	5	5	100	2500	2500	
		IDAMENTO SERVIZIO PICCOLE MANUTENZIONI VARIE DEGLI IMMOBILI COMUNALI 2021-2022 E PUNTUALE VERIFICA DEGLI ADEMPIMENTI POSTI A CARICO DELLA DITTA AGGIUDICATRICE CON RIFERIMENTO ALLA TEMPSTICA DELL'EFFETTUAZIONE DEL SERVIZIO	4	4	100	1600	1600	
		Attuazione e monitoraggio delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023 (P.T.P.C.) - Obiettivo trasversale a tutti i servizi del Comune, connesso agli obiettivi ed attività del piano della performance, finalizzato alla maggior trasparenza	5	5	90	2500	2250	
TOTALE COMPONENTE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI						7500	7250	

Visti i report predisposti dai vari titolari di posizione organizzativa relativamente al grado di raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati

CALCOLA

con riferimento ai singoli Responsabili di servizio il punteggio da assegnare alla componente "Capacità realizzativa" applicando le seguenti formule:

$$P:45 = p : x \text{ (Responsabili con collaboratori)}$$

$$P:50 = p : x \text{ (Responsabili senza collaboratori)}$$

dove

P = rappresenta il punteggio potenziale

45/50 = rappresenta l'indice di ponderazione

p = rappresenta il punteggio complessivo ottenuto da ciascun Responsabile di servizio in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati

X = rappresenta la valutazione "Capacità realizzativa"

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

al termine della valutazione delle singole posizioni,

FORMULA

Con riferimento ai sottoindicati Responsabili di servizio il giudizio finale sulla componente "Capacità realizzativa" con l'attribuzione del punteggio a fianco di ciascuno indicato

TITOLARE	Punteggio CAPACITA' REALIZZATIVA
OMISS..	43,61/45
OMISS..	48,33/50

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Tenuto conto delle valutazioni riportate dai titolari di posizione organizzativa con riferimento alle componenti "Sapere applicato", alla componente "Competenze relazionali", "Motivazione e valutazione dei collaboratori", "Capacità realizzativa" e "Rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi", formula per ciascun Responsabile titolare di posizione organizzativa il seguente giudizio complessivo finale:

Responsabile dipendente	Valutazione componente "sapere applicato"	Valutazione Componente "Competenze relazionali"	Valutazione componente "Motivazione e valutazione dei collaboratori"	Valutazione capacità realizzata	Rispetto tempi conclusione e procedimenti	Risultato finale
OMISS..	13,00	14,50	13	43,61	8	92,11
OMISS..	18,00	17,50	----	48,33	8	91,83

Successivamente

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Tenuto conto della valutazione finale riportata da ciascun Responsabile di servizio;

Vista la deliberazione G.C. nr. 71 del 22.10.2021, con la quale, veniva determinato che il totale delle risorse finanziarie da destinare all'indennità di risultato per le posizioni organizzative fosse il 20% e che l'importo complessivo delle risorse destinate alle P.O. fosse, quindi, pari a € 4.585,85;

Considerato che con la deliberazione n. 75 del 5.11.2021 la Giunta Comunale ha stabilito di aumentare la percentuale dell'indennità di risultato destinato alle posizioni organizzative con le risorse che pure essendo già finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione nell'anno 2021, a consuntivo, risultino non essere state effettivamente utilizzate, come previsto dal parere ARAN;

Preso atto che le risorse non utilizzate a consuntivo ammontano ad euro 5.194,55 da aggiungere al budget destinato all'indennità di risultato e quindi per un totale pari ad euro 9.780,40;

Visti i criteri di raccordo tra la valutazione finale ottenuta e il valore del relativo compenso, quali risultanti dal Sistema di valutazione della performance (Art. 6) adottato dall'Amministrazione Comunale con delibera G.C. n. 33 del 16/05/2019, modificato con G.C. n. 37 del 26.04.2021, come di seguito riportati:

Valutazione ottenuta	% Compenso riconosciuto
Superiore a 90	100%
Superiore a 80 e fino a 90	90%
Superiore a 70 e fino a 80	80%
Superiore a 60 e fino a 70	65%
Pari o superiore a 50 e fino a 60	50%
Inferiore a 50	Nessun compenso

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 rispetto all'indennità massima riconoscibile pari al 20% dell'indennità di posizione

Responsabile dipendente	Punteggio conseguito	Misura massima indennità	% compenso riconosciuto	Misura Indennità riconosciuta
OMISS..	92,11	20%	100%	20%
OMISS..	91,83	20%	100%	20%

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

Letto, confermato e sottoscritto.

Orio Litta, 12 agosto 2022

Dott.ssa Maria Rosa Schillaci _____

Dott. Antelmi Andrea _____