



COMUNE DI ROVOLON

Provincia di Padova

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

L'anno 2014, addì diciassette del mese di aprile, alle ore 13.00, presso l'ufficio del Segretario comunale, si è riunito il Nucleo di valutazione nelle persone di:

- Antonella Mariani, Segretario Comunale, Presidente;
- Giovanni Rigoni, Segretario dei Comuni di Battaglia Terme, Saccolongo, Solesino e Cinto Euganeo (Pd);
- Giovanni Scotton, Segretario a riposo;

per la valutazione dei titolari di posizioni organizzative al fine dell'attribuzione della retribuzione di risultato, secondo i criteri definiti nella seduta del 13/05/02, approvati con deliberazione di G.C. n. 41 del 3/6/02, integrati nella riunione del 14/10/02 e approvati con delibera di G.C. n. 79 del 21/10/02, conformemente a quanto prescritto dall'art. 44 del Regolamento uffici e servizi.

Si verificherà inoltre il livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'ambito dei programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi (Progetti finanziati annualmente ai sensi dell'art. 15, comma 5 del CCNL del 1/4/99, rivolti alla qualità dei servizi, all'innovazione e all'incremento della produttività), come previsto dall'art. 7 del contratto decentrato integrativo.

Preliminarmente il Nucleo di valutazione prende atto dei criteri di valutazione elaborati per la valutazione della prestazione del personale non apicale: fermo restando che il 50% della quota di fondo produttività è erogata in base al grado di raggiungimento dei risultati, e il restante 50% è erogato in base alla valutazione della prestazione individuale, il punteggio finale medio richiesto per beneficiare della totalità della quota parte (50%) del premio è quantificato nella misura minima di **80/100**. Qualora sia stato conseguito il punteggio minimo (30) in due indicatori su tre, o comunque un punteggio finale medio pari o inferiore a 50/100, non sarà riconosciuto il premio.

A titolo di esempio:

INDICATORI	PUNTEGGIO
Capacità operative	90
Capacità relazionali	60
Orientamento all'innovazione	90
PUNTEGGIO FINALE MEDIO	80

Si passa alla valutazione dei titolari di posizioni organizzative.

Premesso che:

- La metodica valutativa adottata tende alla valorizzazione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi assegnati nell'ambito dell'incarico inerente alla posizione organizzativa;
- Preliminarmente, all'interno di ogni area, gli obiettivi sono stati riuniti in gruppi omogenei, tra i quali distribuire un punteggio complessivo di 100 centesimi. Per ogni gruppo di obiettivi, è stato concordato con il responsabile un punteggio differenziato in funzione della tipologia e delle caratteristiche degli obiettivi e dei programmi attribuiti, e del rilievo che essi hanno all'interno della totalità degli obiettivi assegnati all'area del Piano Esecutivo di Gestione;
- In sede di valutazione, sulla scorta dei dati rilevabili dalle relazioni conclusive dei Responsabili, si determinerà la percentuale di raggiungimento di ogni gruppo omogeneo di risultati, attribuendo il relativo punteggio espresso in centesimi, ponderato in base al rilievo specifico che esso assume all'interno degli obiettivi del PEG;
- Il totale finale corrisponderà alla percentuale complessiva di raggiungimento di tutti gli obiettivi assegnati con il PEG;
- La valutazione operata consentirà, nell'ipotesi di superamento della soglia minima di punteggio e, pertanto, di esito positivo dell'apprezzamento, di determinare il valore della retribuzione di risultato.

La soglia minima di raggiungimento dei risultati, richiesta per beneficiare dell'indennità, è quantificata nella misura del 51%.

Considerato che:

- La retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% a un massimo del 25% della retribuzione individuale di posizione percepita dal titolare di posizione organizzativa;
- nel bilancio di previsione 2010 sono state stanziare risorse corrispondenti alla misura del 25% delle indennità di posizione organizzativa;
- il punteggio attribuito a ciascun responsabile di area sarà determinato in funzione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi e dei programmi assegnati, sulla base della seguente alternativa situazionale:
 - compiuto raggiungimento dei risultati nella percentuale minima del 91%, corrisponde il riconoscimento del 100% dell'indennità di risultato;
 - in caso di parziale raggiungimento dei risultati, l'indennità di risultato sarà esattamente commisurata alla percentuale effettiva di conseguimento degli obiettivi;
 - al di sotto della soglia minima del 51%, non sarà riconosciuta alcuna indennità di risultato.
- il Nucleo di valutazione, sulla scorta dei dati rilevabili dalle relazioni trimestrali dei responsabili, determinerà la percentuale di raggiungimento dei risultati (es.: 10 risultati assegnati, 8 risultati raggiunti = 80% di raggiungimento dei risultati, quindi 1 punto per ogni obiettivo realizzato, da ponderare poi in base al "peso" attribuito a ogni gruppo omogeneo di obiettivi).

Tutto ciò premesso, il Nucleo riscontra l'avvenuta presentazione delle relazioni prescritte dall'art. 44 del Regolamento uffici e servizi.

Si procede alla disamina delle relazioni presentate dai Responsabili, e alla interpretazione dei dati in esse riportati, in ordine alle scadenze assegnate, eventuali ritardi e giustificazioni addotte.

AREA AMMINISTRATIVA

Dall'esame e interpretazione dei dati riportati nelle relazioni presentate emerge quanto segue:

- gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti nei termini

Si stabilisce pertanto l'erogazione della totalità dell'indennità di risultato.

Si dà atto che è stato attuato il progetto "Affido" valutato in € 500,00.

AREA CONTABILE

Dall'esame e interpretazione dei dati riportati nelle relazioni presentate emerge quanto segue:

- gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti nei termini

Si stabilisce pertanto l'erogazione della totalità dell'indennità di risultato.

Si dà atto che risultano attuati i seguenti progetti:

- progetto IMU, sportello dedicato, quantificato in € 1.000,00;

AREA SEGRETERIA

Va preliminarmente precisato che le relazioni sono state compilate dai responsabili del procedimento, alla luce della posizione di responsabile dell'area rivestita dal Segretario comunale (altresì presidente del Nucleo di valutazione), nonché della differente disciplina contrattuale vigente per la categoria.

Dall'esame e interpretazione dei dati riportati nelle relazioni presentate emerge quanto segue:

gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti nei termini

Si stabilisce pertanto l'erogazione della totalità della quota parte (50%) dell'indennità di risultato.

Si dà atto che sono stati attuati i seguenti progetti:

- il "progetto sicurezza" valutato in € 2.650,00;
- il Progetto "Sito internet comunale" valutato in € 1.200,00.

AREA TECNICA

Dall'esame e interpretazione dei dati riportati nelle relazioni presentate emerge quanto segue:

gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti nei termini.

Si stabilisce pertanto l'erogazione della totalità dell'indennità di risultato.

Successivamente si prende atto che il fondo per la produttività sarà corrisposto al personale non apicale in base a due elementi:

- effettivo conseguimento dei risultati affidati all'area;
- qualità della prestazione individuale.

La somma complessiva a disposizione quale fondo per la produttività è suddivisa, come l'anno scorso, per il numero complessivo dei dipendenti, individuando in tal modo un valore di riferimento pro capite. Ad ogni area è attribuito un budget pari a tale valore moltiplicato per il numero dei dipendenti di ruolo in servizio. Il 50% del budget sarà attribuito in parti uguali a tutti i dipendenti assegnati all'area (con i correttivi delle presenze e del livello), in base al grado di raggiungimento dei risultati, quale riconoscimento del risultato del lavoro di gruppo. A titolo di esempio:

PERCENTUALE DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI	PREMIO (QUOTA DEL 50%)
80%	80%

La restante quota del 50% del premio di produttività sarà assegnata in proporzione alla qualità della prestazione individuale.

In sede di valutazione, sulla scorta dei punteggi assegnati nelle schede, viene determinato il punteggio complessivo espresso in centesimi, dove:

- 30 = scarso
- 60 = sufficiente
- 90 = buono

A titolo di esempio:

INDICATORI	PUNTEGGIO
Capacità operative	30
Grado di integrazione	60
Orientamento all'innovazione	90
PUNTEGGIO FINALE	60/100*

* punteggio così ottenuto: $\frac{30+60+90}{3} = 60/100$

La valutazione operata consentirà, in caso di esito positivo dell'apprezzamento, di determinare il valore della restante quota parte del premio di produttività.

Il punteggio richiesto per beneficiare della totalità della quota parte (50%) del premio è quantificato nella misura minima di 80/100. In caso di punteggio finale medio inferiore a 80, la quota parte del premio sarà esattamente commisurata al punteggio conseguito.

A titolo di esempio:

- 80/100 100% della quota parte del premio di produttività;
- 70/100 70% della quota parte del premio di produttività;

Qualora sia stato conseguito un punteggio finale medio pari o inferiore a 50, non sarà riconosciuta la quota di premio.

La valutazione del dipendente e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere sarà effettuata dai capi area.

A conclusione della seduta, si prende atto che gli esiti finali della valutazione saranno comunicati agli interessati, come previsto dall'art. 44 del Regolamento uffici e servizi, e si demanda al responsabile competente l'approvazione del presente atto, al fine di procedere all'erogazione dell'incentivo.

Letto approvato e sottoscritto.

Il Presidente: Segretario Comunale Antonella Mariani

I componenti:

Giovanni Rigoni

Giovanni Scotton

