



COMUNE SANT'AMBROGIO DI VALPOLICELLA

PROVINCIA DI VERONA

COMUNE DI S. AMBROGIO DI VALPOLICELLA	
29 GIU. 2016	
Prot. N.	20165 del 1/8
S. B.	

(Prot. 20165)

Prot.

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SEDUTA DEL 28 GIUGNO 2016

Alle ore 12,00, presso la sede municipale, il Nucleo di Valutazione nella persona del Av. Maurizio Lucca, componente unico del Nucleo stesso, alla presenza e con il supporto del dott. Spagnuolo Massimiliano, Segretario Comunale del Comune di Sant' Ambrogio di Valpolicella, ai sensi dell'art. 57 del vigente Regolamento di Organizzazione, procede all'esame delle relazioni presentate dallo stesso Segretario Comunale e dai Responsabili dei cinque Settori sull'attività svolta nel corso dell'anno 2015 ed in relazione alle schede PEG anno 2015 (PEG 2015 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 254 del 23/12/2015). Dato atto altresì che in data 1 giugno si è provveduto all'audizione di:

- Donato Federico Responsabile del Settore Attività Economiche - Edilizia;
- Finelli Luca Responsabile del Settore Affari Generali;
- Segretario Comunale, dott. Spagnuolo Massimiliano;

Tutta la documentazione è stata consegnata in data 1 giugno 2016 spedita tramite EMAIL il 3 giugno 2016.

In data odierna all'audizione della responsabile del Settore Finanziario Tributario dotto.ssa Allegriani Cristina.

Si dà atto che l'analisi delle suddette relazioni sarà svolta applicando la seguente metodologia, ai sensi del "Sistema di valutazione del personale dipendente" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 24/04/13, esecutiva e successiva integrazione approvata con deliberazione 264 del 24/12/2015:

RETRIBUZIONE DI RISULTATO

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

La valutazione del Responsabile di Posizione Organizzativa ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato viene effettuata dal Nucleo di Valutazione mediante le schede (allegato A).

L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei valori ottenuti moltiplicando il peso di ogni criterio per il presunto indice di valutazione, secondo una scala dove il minimo punteggio attribuibile è pari ad 1 e il massimo punteggio è pari a 5. Tecnicamente, quindi, la valutazione esprimibile attraverso la scheda può variare da un minimo di 100 ad un massimo di 500 punti.

Al fine di facilitare la comparazione di ogni criterio e un'applicazione omogenea della metodologia, ogni criterio di valutazione è declinato al suo interno in specifiche, cioè brevi descrizioni poste a supporto dell'attività del valutato, allo quanto schematicamente precisato in ordine al criterio "Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati".

Per quanto riguarda il criterio "Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati" il Nucleo di valutazione determina il punteggio che rappresenta il grado di realizzazione di ciascun obiettivo in base alla relazione annuale del Responsabile. Tale punteggio deve indicare il grado di raggiungimento di ciascun obiettivo, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo di seguito riportato.

OBETTIVO ORDINARIO	PARAMETRI	Punteggio
	totalmente conseguito	5
	parzialmente conseguito	3
	non conseguito	0

VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBIETTIVO

OBETTIVO STRATEGICO	PARAMETRI	Punti max
	totalmente conseguito	5
	parzialmente conseguito	2
	non conseguito	0

Il totale dei punteggi conseguito da ciascun Responsabile diviso per il totale complessivo dei punti assegnati agli obiettivi del Settore indicherà la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi:

$$\text{punti conseguiti} \div \text{punti totali} = \% \text{ raggiungimento}$$

Il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati al Settore verrà valutato secondo i seguenti criteri:

Legenda: indice di valutazione (da 1 a 5)

1 Anzitutto migliorabile	0 - 20%
2 Appena soddisfacente	21% - 50%
3 Satisfacente	51% - 80%
4 Buono	81% - 90%
5 Ottimo	91% - 100%

A valutazione avvenuta i punteggi ottenuti fungono da base per la quantificazione della retribuzione di risultato secondo le seguenti modalità di seguito descritte.

Calcolato per ciascuna posizione organizzativa il valore di risultato espresso in punti, lo stesso viene assegnato ad una fascia che ne determina l'importo da liquidare. Sono individuate le seguenti fasce di retribuzione di risultato:

fascia 1 fino a 199	nessuna erogazione
fascia 2 da 200 a 239	punti 10% della retribuzione di posizione
fascia 3 da 240 a 339	punti 15% della retribuzione di posizione
fascia 4 da 340 a 389	punti 20% della retribuzione di posizione
fascia 5 da 400 a 500	punti 25% della retribuzione di posizione

In conformità all'articolo 56 del vigente Regolamento di Organizzazione, il Sindaco, su proposta del Nucleo di Valutazione, dispone con proprio provvedimento l'attribuzione ai Responsabili di Settore della retribuzione di risultato.

PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

Sul rispetto delle fasi, dei tempi e delle modalità della valutazione i Responsabili di Posizione Organizzativa possono attivare, mediante richiesta motivata, una procedura di conciliazione al fine della verifica della correttezza dell'applicazione del sistema.

Il Responsabile può presentare la richiesta al Nucleo di Valutazione entro 10 giorni dalla comunicazione del risultato della valutazione individuale. Laddove ritenuta ammissibile la richiesta, il Nucleo di Valutazione convoca il valutato per verificare la fondatezza dei motivi ivi indicati, promuovere eventuali soluzioni correttive ed informa il valutato sull'esito della verifica.

Tale procedura è applicabile esclusivamente al sistema di valutazione delle performance ed è finalizzata alla soluzione di eventuali situazioni di conflitto insorte tra valutato e valutatore, così da prevenire un possibile contenzioso in sede giurisdizionale.

Si procede, pertanto, alla valutazione:

- SETTORE AFFARI GENERALI - Responsabile Finelli Luca (relazione allegata)

Grado di raggiungimento obiettivi PEG

Dall' esame della relazione e dalle verifiche effettuate dal Nucleo risulta che:

- l'attività ordinaria del Settore ha assorbito complessivamente la maggior parte delle prestazioni lavorative del Settore stesso;
- gli obiettivi assegnati presentano un diverso grado di difficoltà, anche in considerazione della variata articolazione del Settore;
- complessivamente il Settore ha realizzato la quasi totalità degli obiettivi assegnati, assicurando un soddisfacente livello qualitativo dei servizi offerti (analogo a quello assicurato nel 2014).

Raggiungimento di obiettivi straordinari non inseriti nel PEG

Si segnalano i seguenti obiettivi straordinari:

- attività di vice segretario in assenza del Segretario comunale;

Valutazione complessiva del Nucleo

*N. obiettivi ordinari e/o strategici * peso = Punti Totali*

$21*1 + 29*2 + 12*3 + 2*4 + 13*5 = 188$

PUNTI CONSEGUITI

Obiettivi non raggiunti 1 *	Obiettivi parzialmente raggiunti 1 (10% peso)	n. Obiettivi raggiunti	Tot. Punti conseguiti
3 punti di peso = 3	2) - 0,20	184	$188 - 5 + 0,20 = 183,2$

Percentuale raggiungimento: $PUNTI CONSEGUITI / PUNTI TOTALI = (183,2 / 188) * 100 = 98\%$

Si procede quindi alla compilazione della scheda di valutazione, che si allega al presente verbale quale parte integrante e sostanziale, ottenendo un punteggio complessivo di 413 punti.

Il Nucleo propone pertanto l'erogazione della retribuzione di risultato a favore del Responsabile nella misura del 15% della retribuzione di posizione.

- **SETTORE FINANZIARIO/TRIBUTARIO** - Responsabile **Bacchini Giovanni** (relazione allegata)
Allegriani Cristina

Grado di raggiungimento obiettivi PEG

Dall' esame della relazione e dalle verifiche effettuate dal Nucleo risulta che:

- l'attività ordinaria del Settore ha assorbito complessivamente la maggior parte delle prestazioni lavorative del Settore stesso;
- gli obiettivi assegnati presentano un diverso grado di difficoltà. Particolarmente impegnativi si sono rivelati gli assegnamenti connessi al Patto Interno di Stabilità
- complessivamente il Settore ha realizzato la quasi totalità degli obiettivi assegnati, assicurando un soddisfacente livello qualitativo dei servizi offerti (analogo a quello assicurato nel 2014) pur in assenza per circa 6 mesi del Responsabile del Settore, causata dal servizio il 6 gennaio 2015 e sostituita dal vicesegretario responsabile del Settore Affari Generali fino al mese di giugno 2016 con la presa in servizio del Nuovo Responsabile di Settore dott.ssa Allegriani Cristina).

Raggiungimento di obiettivi straordinari non inseriti nel PEG

Valutazione complessiva del Nucleo

*N. obiettivi ordinari e/o strategici * peso = Punti Totali*

5*1+11*2+6*3+7*3=80

PUNTI CONSEGUITI

Obiettivi non raggiunti 0	Obiettivi parzialmente raggiunti 0	n. Obiettivi raggiunti	Tot. Punti conseguiti = 40
		20	

Percentuale raggiungimento $PUNTI\ CONSEGUITI/PUNTI\ TOTALI = (80/80)*100 = 100\%$

Si procede quindi alla compilazione della scheda di valutazione, che si allega al presente verbale quale parte integrante e sostanziale, ottenendo un punteggio complessivo di 440 punti.

Il Nucleo propone pertanto l'assegnazione della retribuzione di risultato a favore del Responsabile nella misura del 25% della retribuzione di posizione.

• **SETTORE TECNICO LAVORI PUBBLICI - Responsabile Perotti Gianmarco (relazione allegata)**

Grado di raggiungimento obiettivi PEG

Dall'esame della relazione e delle verifiche effettuate dal Nucleo risulta che:

- l'attività ordinaria del Settore ha assorbito complessivamente in maggior parte delle prestazioni lavorative del Settore stesso;
- gli obiettivi assegnati presentano un diverso grado di difficoltà, anche in considerazione della variata articolazione del Settore;
- complessivamente il Settore ha realizzato in quasi totalità degli obiettivi assegnati, assicurando un soddisfacente livello qualitativo dei servizi offerti (analogo a quello assicurato nel 2014). La parziale realizzazione di alcuni obiettivi (ristorazione e asfaltatura di alcune strade comunali del capoluogo e della frazione di Domagnano) è imputabile a mancanza di indicazioni da parte della Amministrazione Comunale, e carenze di natura non attiva non dipendenti dall'Ente o a vincoli di spesa imposti dal Patto Interno di Stabilità.

Raggiungimento di obiettivi straordinari non inseriti nel PEG

Valutazione complessiva del Nucleo

Valutazione complessiva del Nucleo

*N. obiettivi ordinari e/o straordinari * peso = Punti Totali*

1*1+8*2+1*3+4*4+6*5=56

PUNTI CONSEGUITI

Obiettivi non raggiunti 0	Obiettivi parzialmente raggiunti 0	n. Obiettivi raggiunti	Tot. Punti conseguiti = 56
		56	

Percentuale raggiungimento $PUNTI\ CONSEGUITI/PUNTI\ TOTALI = (56/56)*100 = 100\%$

Si procede quindi alla compilazione della scheda di valutazione, che si allega al presente verbale quale parte integrante e sostanziale, ottenendo un punteggio complessivo di 440 punti.

Il Nucleo propone pertanto l'assegnazione della retribuzione di risultato a favore del Responsabile nella misura del 25% della retribuzione di posizione.

- **SETTORE ATTIVITA' ECONOMICHE/EDILEZZA - Responsabile Donatoni Federico (relazione allegata)**

Grado di raggiungimento obiettivi FEG

Dall' esame della relazione e dalle verifiche effettuate dal Nucleo risulta che:

- l'attività ordinaria del Settore ha riscosso solo in minima parte della non favorevole congiuntura economica ed ha esaurito complessivamente la maggior parte delle prestazioni lavorative del Settore stesso;
- gli obiettivi assegnati presentano un diverso grado di difficoltà, anche in considerazione della variegata articolazione del Settore;
- complessivamente il Settore ha realizzato la totalità degli obiettivi assegnati, assicurando un soddisfacente livello qualitativo dei servizi offerti (analogo a quello assicurato nel 2014).
- **Raggiungimento di obiettivi straordinari non inseriti nel FEG**

Valutazione complessiva del Settore

N. obiettivi ordinari e/o strategici peso - Punti Totali*

$$9*1+29*2+11*3+1*4+2*5=114$$

PUNTI CONSEGUITI

Obiettivi non raggiunti 0	Obiettivi parzialmente raggiunti 0	n. Obiettivi raggiunti	Tot. Punti conseguiti =
		52	114

Percentuale raggiungimento: $PUNTI CONSEGUITI/PUNTI TOTALI = (114/114)*100 = 100\%$

Si procede quindi alla compilazione della scheda di valutazione, che si allega al presente verbale quale parte integrante e sostanziale, ottenendo un punteggio complessivo di 439 punti.

Il Nucleo propone pertanto l'erogazione della retribuzione di risultato a favore del Responsabile nella misura del 15% della retribuzione di posizione.

- **SETTORE VIGILANZA - Responsabile Ciotti Alessandro (relazione allegata)**

Grado di raggiungimento obiettivi FEG

Dall' esame della relazione e dalle verifiche effettuate dal Nucleo risulta che:

- l'attività ordinaria del Settore ha esaurito complessivamente la maggior parte delle prestazioni lavorative del Settore stesso;
- gli obiettivi assegnati presentano un diverso grado di difficoltà;
- complessivamente il Settore ha realizzato la quasi totalità degli obiettivi assegnati, assicurando un soddisfacente livello qualitativo dei servizi offerti (analogo a quello assicurato nel 2014)
- **Raggiungimento di obiettivi straordinari non inseriti nel FEG**

Valutazione complessiva del Settore

N. obiettivi ordinari e/o strategici peso - Punti Totali*

$$15*1+13*2+9*3+5*4+0*5=68$$

PUNTI CONSEGUITI

Obiettivi non raggiunti 0	Obiettivi parzialmente raggiunti 1 (40% - 0,60 punti)	n. Obiettivi raggiunti 88	Tot. Punti conseguiti - 88 - 0,60 = 87,4
---------------------------	---	---------------------------	--

Percentuale raggiungimento: $PUNTI\ CONSEGUITI/PUNTI\ TOTALI = (87,4/88) * 100 = 99\%$

Si procede quindi alla compilazione della scheda di valutazione, che si allega al presente verbale quale parte integrante e sostanziale, ottenendo un punteggio complessivo di 425 punti.

Il Nucleo propone pertanto l'aggiustazione della retribuzione di risultato a favore del Responsabile nella misura del 25% della retribuzione di posizione.

• **Segretario Comunale dott. Giuseppe Mantovani (relazione allegata)**

Nel procedere all'analisi della Relazione del Segretario Comunale si prende atto che deve essere applicata la seguente metodologia, approvata con la deliberazione dell'assemblea della Giunta Comunale n. 31 del 24/04/2013, esecutive:

METODOLOGIA DI VALUTAZIONE

La valutazione del Segretario Comunale ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato viene effettuata mediante la scheda allegata, compilata dal Nucleo di Valutazione per quanto riguarda il "Grado di raggiungimento degli obiettivi" e dall'Indice per i restanti criteri inerenti il comportamento organizzativo.

L'applicazione della metodologia conduce ad una sommatoria dei valori ottenuti moltiplicando il peso di ogni criterio per il prescelto indice di valutazione, secondo una scala dove il minimo punteggio attribuibile è pari ad 1 e il massimo punteggio è pari a 5. Tecnicamente, quindi, la valutazione esprimibile attraverso la scheda può variare da un minimo di 100 ad un massimo di 500 punti.

Al fine di facilitare la comprensione di ogni criterio e un'applicazione omogenea della metodologia, ogni criterio di valutazione è declinato al suo interno in specifiche, cioè brevi descrizioni poste a supporto dell'attività del valutatore, salvo quanto successivamente precisato in ordine al criterio "Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati".

Per quanto riguarda il criterio "Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati" il Nucleo di valutazione determina il punteggio che rappresenta il grado di realizzazione di ciascun obiettivo in base alla relazione annuale del Segretario Comunale. Tale punteggio deve indicare il grado di raggiungimento dell'obiettivo, scegliendo un valore all'interno dell'intervallo di seguito riportato.

OBBIETTIVO ORDINARIO	PARAMETRI	Punti max
	totalmente conseguito	5
	parzialmente conseguito	2
	non conseguito	0
VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO		

OBBIETTIVO STRATEGICO	PARAMETRI	Punti max
	totalmente conseguito	5
	parzialmente conseguito	2
	non conseguito	0
VALUTAZIONE DI RAGGIUNGIMENTO DELL'OBBIETTIVO		

Il totale dei punteggi conseguiti dal Segretario Comunale diviso per il totale complessivo dei punti assegnati agli obiettivi, indicherà la percentuale media di raggiungimento degli obiettivi:

$$\text{punti conseguiti} + \text{punti totali} = \% \text{ raggiunta}$$

Il grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e assegnati verrà valutato secondo i seguenti criteri:

Legenda: indice di valutazione (da 1 a 5)

1 Ammirabilmente migliorabile	0 - 20%
2 Appena soddisfacente	21% - 50%
3 Satisfacente	51% - 60%
4 Buono	61% - 80%
5 Ottimo	81% - 100%

A valutazione avvenuta i punteggi ottenuti fungono da base per la quantificazione della retribuzione di risultato secondo le seguenti modalità di seguito descritte.

Calcolato il valore di risultato espresso in punti, lo stesso viene assegnato ad una fascia che ne determina l'importo da liquidare. Sono individuate le seguenti fasce di retribuzione di risultato:

fascia 1 fino a 199	nessuna erogazione
fascia 2 da 200 a 259	punti 3% del monte salari
fascia 3 da 260 a 319	punti 6% del monte salari
fascia 4 da 320 a 399	punti 8% del monte salari
fascia 5 da 400 a 500	punti 10% del monte salari

Non sono, invece, soggette a valutazione, per espressa previsione dell'art. 42, comma 1, del CCNL, le funzioni di Direttore Generale eventualmente conferite al Segretario Comunale.

Il Sindaco, sulla base degli esiti delle valutazioni effettuate, dispone con propri provvedimenti l'attribuzione al Segretario Comunale della retribuzione di risultato nel rispetto delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Si procede, quindi, alla valutazione della relazione del Segretario Comunale, applicando la metodologia sopra descritta, compilando la relativa scheda nella parte di competenza, che si affida al presente verbale quale parte integrante e sostanziale, ottenendo il seguente risultato:

Grado di raggiungimento obiettivi FEG

Dall'esame della relazione e delle verifiche effettuate dal Nucleo risulta che:

- gli obiettivi assegnati presentano un diverso grado di difficoltà, anche in considerazione del fatto che l'attività di consulenza e supporto del Segretario Comunale ha riguardato materie di competenza dei vari uffici dell'Ente;
- complessivamente il Segretario Comunale ha realizzato la quasi totalità degli obiettivi. Solo un obiettivo è stato rinviato di linea con l'Amministrazione Comunale per la necessità di procedere ad una serie di aggiornamenti e approfondimenti normativi (la stesura del Regolamento sul procedimento amministrativo), mentre altri due obiettivi sono stati parzialmente raggiunti (la stesura di un nuovo Regolamento contabile di parte normativa e di contabilità sono stati ultimati in forma ma non ancora emanati dall'amministrazione comunale).

Raggiungimento di obiettivi straordinari non inseriti nel FEG

Valutazione complessiva del Nucleo

N. obiettivi ordinari e/o strategici * peso = Punti Totali

$$6*2 + 6*2 + 1*3 + 6*4 + 6*3 = 43$$

PUNTI CONSEGUITI

Obiettivi non raggiunti 1	Obiettivi parzialmente raggiunti 2	n. Obiettivi raggiunti	Tot. Punti conseguiti = 38
- 5 punti	- 2 punti	11	7-38

Percentuale raggiungimento: $PUNTI CONSEGUITI / PUNTI TOTALI = (38/43) * 100 = 88\%$

Considerazioni Finali

Il grado di raggiungimento degli obiettivi del PEG 2015 da parte del Segretario Comunale e dei Responsabili del Settore risulta, nel complesso, soddisfacente. Da segnalare che ormai da anni, a causa di una legislazione conflittuale e contraddittoria e dei continui tagli ai trasferimenti erariali, il bilancio di previsione e conseguentemente il PEG vengono approvati ad esercizio finanziario ormai avanzato, condizionando la capacità programmatica dell'Ente e di conseguenza l'operatività della struttura organizzativa, si potrebbe rilevare che la realizzazione dell'ordinario può costituire un obiettivo da raggiungere.

PROGETTO OBIETTIVO ANNO 2016

Progetto "Servizio di assistenza socio e sanitaria itinerante lungo la strada comunale"

Il progetto è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 246 del 26/11/2015, esecutiva. Vista l'allegata relazione prot. 8662/2016 dalla quale risulta l'elenco definitivo dei turni effettuati del personale interessato insieme all'attivazione del progetto medesimo, per un totale di 34 turni. Si esprime parere favorevole per la liquidazione dei relativi locativi.

ATTESTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 15, COMMA 4, DEL CCNL COMPARTO REGIONI - AUTONOMIE LOCALI DEL 01/04/1999

Nel contratto integrativo decentrato 2015 sottoscritto in data 11/1/2016 è stata stanziata, nell'ambito della parte variabile del Fondo produttività, la somma complessiva di Euro 11.881,00, corrispondente all'1,2% del monte salari 1997. Il Nucleo attesta la effettiva disponibilità di bilancio della somma a seguito del processo di riorganizzazione interna avviato dall'Ente finalizzato a migliorare i livelli di produttività del personale (come dalle relazioni illustrative e tecnico-finanziarie all'ipotesi di CCDI 2015 inviate ai Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 4, comma 3, del CCNL Comparto Regioni - Autonomie Locali del 22/01/2004, allegato sub b alla deliberazione di Giunta Comunale n. 266 del 22/12/2015).

Il presente verbale viene inviato al Sindaco, Zorzi Roberto Albino, per l'adozione dei provvedimenti conseguenti.

Av. Maurizio Lucca


