

# COMUNE DI ORIO LITTA

Provincia di Lodi

## VERBALE N. 1/2021 – VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI SERVIZIO anno 2020

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 **17 del mese di settembre 2021** 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 de 07.05.2020 con la quale veniva approvato il Piano delle Risorse e degli Obiettivi per l'anno 2020;
- 2) Deliberazione G.C. n.50 del 23.07.2020 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;
- 3) Verbale n. 1 del 7 maggio 2020 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 07.05.2020 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);

Richiamata la delibera G.C. n.33 del 16.05.2019 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;

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	55	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	totale
2	CAPACITA' REALIZZATIVA (3)					0	0	60	0
						0	0		
						0	0		
						0	0		
						0	0		
TOTALE COMPONENTE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI						0	0		

Richiamato il Verbale n. 1 del 06.08.2020 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, della necessità di interventi correttivi, salvo il sollecito effettuato al Responsabile della Posizione Organizzativa n.2 per l'obiettivo n.1 e per l'obiettivo n.4 per entrambe le posizioni n.1 e n.2;

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 2018-2020 (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" e della componente "Competenze relazionali", 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	6,5
		Qualità delle relazioni esterne	0-7,5	6,5
<b>Totale</b>				<b>26,00</b>

#### 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
<b>Totale</b>				<b>35</b>

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.. 12  
 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 55 per il Responsabile con collaboratori e in punti 60 per il Responsabile senza collaboratori;

Atteso che con delibera **G.C. n. 28/2020** 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
d CAPACITA' REALIZZATIVA (4)	Elaborazione del nuovo regolamento uso della sala consiliare	4	4		1600	0	55
	Affidamento della concessione per la gestione del centro sportivo comunale dal 1° giugno 2020	5	5		2500	0	
	Monitoraggio pratiche cimiteriali e verifica delle concessioni in scadenza Predisposizione atti per estumulazioni resti mortali nel caso di mancato rinnovo della concessione su istanza di parte ovvero predisposizione dei contratti di rinnovo delle concessioni cimiteriali	5	5		2500	0	
	Attuazione e monitoraggio delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2018-2020 (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		2500	0	
TOTALE COMPONENTE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI					9100	0	

#### 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	totale
2 CAPACITA' REALIZZATIVA (3)	AFFIDAMENTO SERVIZIO PER LO SMALTIMENTO DEI RIFIUTI SOLIDI URBANI PER L'ANNO 2020-2022 E PUNTUALE VERIFICA DEGLI ADEMPIMENTI POSTI A CARICO DELLA DITTA AGGIUDICATRICE CON RIFERIMENTO ALLA TEMPSTICA DELL'EFFETTUAZIONE DEL SERVIZIO	3	3		900	0	60	0
	Utilizzo delle risorse di cui ai commi da 29 a 37 della L. 160/2019 pari ad Euro 50.000,00 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		2500	0		
	AFFIDAMENTO SERVIZIO PICCOLE MANUTENZIONI VARIE DEGLI IMMOBILI COMUNALI 2020-2021 E PUNTUALE VERIFICA DEGLI ADEMPIMENTI POSTI A CARICO DELLA DITTA AGGIUDICATRICE CON RIFERIMENTO ALLA TEMPSTICA DELL'EFFETTUAZIONE DEL SERVIZIO	4	4		1600	0		
	Attuazione e monitoraggio delle previsioni contenute nel piano triennale per la prevenzione e della corruzione e trasparenza 2018-2020 (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		2500	0		
TOTALE COMPONENTE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI					7500	0		

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:

$$P:55 = p: x \text{ (Responsabili con collaboratori)}$$

$$P:60 = p:x \text{ (Responsabili senza collaboratori)}$$

dove

**P** = rappresenta il punteggio potenziale

55/60 = 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..	53,49/55
OMISS..	58,00/60

#### 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" 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 realizzativa	Risultato finale
OMISS..	13,00	13,00	12	53,49	91,49
OMISS..	18,00	17,00	----	58,00	93,00

Successivamente

#### IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

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

Vista la deliberazione G.C. nr. 50 del 23.07.2020, modificata con G.C. n.67 del 10.10.2020, con la quale, veniva determinato che il totale delle risorse finanziarie da destinare all'indennità di risultato per le posizioni organizzative fosse il 20% dell'importo complessivo delle risorse destinate alle P.O. e, quindi, pari a € 4.270,52;

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, come di seguito riportati:

<b>Valutazione ottenuta</b>	<b>% Compenso riconosciuto</b>
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

<b>Responsabile dipendente</b>	<b>Punteggio conseguito</b>	<b>Misura massima indennità</b>	<b>% compenso riconosciuto</b>	<b>Misura Indennità riconosciuta</b>
OMISS..	91,49	20%	100%	20%
OMISS..	93,00	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, 17 settembre 2021*

**Dott.ssa Maria Rosa Schillaci** \_\_\_\_\_

**Dott. Antelmi Andrea** \_\_\_\_\_