



COMUNE DI ERBE'

PROVINCIA DI VERONA

Via Vittorio Emanuele, 2 - c.a.p. 37060

Tel. 045/7325005-7325329 - fax 045/7325125

e-mail: info@comune.erbe.vr.it

Nucleo di valutazione **VERBALE N. 1**

del 19.03.2021, ore 12.00

Si è riunito in Erbè il Nucleo di Valutazione per esaminare gli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa per l'anno 2020 e per monitorarne il loro stato di avanzamento.

Il nucleo di valutazione è stato costituito con Decreto del Sindaco n. 2 in data 25.02.2019 in forma monocratica nella persona della Dott.ssa Sacchi Raffaella.

Attività Del Nucleo Di Valutazione

Al Nucleo di Valutazione sono affidati i compiti di analisi e verifica, sulla base dei risultati del controllo di gestione ed in coerenza con quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali di lavoro, delle prestazioni dei titolari delle unità operative.

Tale attività di valutazione è strumento che, se correttamente impostato, può consentire agli Organi di Governo dell'Ente di verificare l'effettiva attuazione delle scelte contenute nelle direttive e negli altri atti di indirizzo politico, nonché può permettere di identificare eventuali fattori che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi previsti.

Per la valutazione dell'attività nell'anno 2020 il Nucleo di Valutazione ha analizzato il grado di realizzazione dei programmi e dei progetti individuati nel Documento Unico di Programmazione, nel Bilancio approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 43 del 21.12.2019 e nel Piano Risorse e Obiettivi e Piano delle Performance approvato con delibera di Giunta n. 92 del 21.12.2019 finalizzando l'attività a:

- monitorare l'efficacia e l'efficienza raggiunti ed osservare i miglioramenti/peggioramenti intervenuti nel corso del tempo;
- individuare il livello di prestazioni complessive anche al fine di evidenziare standard di performance di riferimento, ritenute soddisfacenti;
- valutare l'efficiente impiego delle risorse.
- proporre metodologie e criteri per la valutazione oggettiva dell'operato del personale, con particolare riguardo alle posizioni organizzative.

Ogni responsabile di servizio ha presentato apposita separata e dettagliata relazione sul raggiungimento degli obiettivi:

AREA Amministrazione e Cultura – anno 2020

AREA Servizi Finanziari – anno 2020

AREA Tecnica – anno 2020

L'azione del Nucleo di Valutazione si è quindi focalizzata sull'analisi dell'attività di gestione di competenza dei responsabili dei servizi, in primo luogo per poter rispettare le scadenze di erogazione

del fondo di risultato previsto dalla contrattazione collettiva di lavoro, ma anche come occasione e spunto per una analisi complessiva della situazione generale organizzativa e gestionale dell'Ente.

In riferimento al personale si evidenzia che dalla data 01.10.2014 il Responsabile dei Servizi Finanziari è stato collocato a riposo e alla data attuale non si è provveduto ad alcuna assunzione e si è provveduto ad affidare l'incarico ad interim al Responsabile dell'Area Amministrativa e Cultura.

Con il P.R.O approvato con deliberazione di Giunta n. 92 del 21.12.2019, sono state affidate ai responsabili d'area le dotazioni finanziarie e determinati gli obiettivi amministrativi da conseguire, dando attuazione ai programmi della gestione, evidenziando come primari per l'Amministrazione i seguenti obiettivi, comuni ai due titolari di posizione organizzativa:

attivare tutti i servizi che rientrano in capo al Comune di Erbe in conseguenza della chiusura dell'Unione Veronese Tartaro Tione
sostituire il Responsabile dell'Area Servizi Finanziari - posto vacante
integrare e coordinare la propria attività con quella degli altri responsabili di posizione organizzativa
mantenimento standard di efficienza dell'attività gestionale
apporto individuale e capacità propositiva nel raggiungimento degli obiettivi e dei programmi dell'amministrazione

E' stato possibile verificare la sostanziale congruenza e l'efficacia delle azioni poste in essere e valutare i risultati conseguiti tenendo conto anche delle difficoltà di ordine gestionale, normativo, organizzativo e finanziario che ciascun responsabile ha dovuto affrontare.

La valutazione è stata interpretata come momento di sintesi tra indirizzi politici ed attività di gestione e come ausilio alla verifica della adeguatezza e della concretezza della programmazione.

Pertanto il Nucleo di Valutazione si è proposto come un ausilio alle funzioni di direzione, quale soggetto a cui è affidata la responsabilità "tecnica" di valutare le performance dell'ente, ma nel senso di offrire opportunità di verifica agli Organi di Governo, per la responsabilità che essi hanno nell'orientare l'ente, al Segretario come vertice gestionale dell'ente ed ai responsabili di unità operative per il ruolo che essi hanno nel conseguimento dei risultati attesi.

Metodologia di valutazione

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 55 in data 08.10.2015 è stato approvato il documento denominato "**Metodologia di valutazione delle performance**";

Dato atto che il suddetto documento prevede:

- all'art 3 in merito ai soggetti valutatori:

"La valutazione delle prestazioni dei dipendenti è effettuata comunque al termine di ogni anno ovvero con periodicità più ravvicinata in caso di particolare necessità, con le metodologie previste dal presente regolamento:

a) dal Responsabile di Area per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa;

b) dal Nucleo di Valutazione per i Responsabili di Area.

La valutazione del Segretario Comunale titolare è effettuata dal Sindaco".

-all'art. 4 in merito al sistema di misurazione e valutazione delle performance:

Le performance sono misurate e valutate con riferimento a:

- *l'organizzazione nel suo complesso;*
- *gli ambiti organizzativi in cui si articola la struttura organizzativa dell'ente;*
- *i singoli dipendenti;*
- *i piani di lavoro. Detti piani possono coinvolgere tutti i dipendenti assegnati ad un servizio e devono essere elaborati dal Responsabile. In tali piani devono essere specificati gli obiettivi che il Responsabile assegna ai suoi collaboratori, elaborati sulla base degli obiettivi più generali assegnati al responsabile stesso con il PEG od analogo documento.*
- *i progetti strategici. Detti progetti devono, invece, interessare il personale del servizio individuato dal Responsabile in ragione delle competenze specifiche richieste. Tali progetti sono utilizzati esclusivamente a fronte del programmato raggiungimento degli obiettivi di miglioramento gestionale di tipo qualitativo e/o quantitativo ed, in ogni caso, devono essere espliciti, misurabili e controllabili.*

- all' 5 in merito ai criteri per la valutazione della performance individuale:

La valutazione della performance individuale si compone di due parti:

- *una direttamente legata alla misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e alla valutazione di alcuni specifici comportamenti organizzativi;*
- *l'altra correlata alla dimensione organizzativa più ampia, all'interno della quale si colloca la correlazione con gli indirizzi strategici e la capacità di interpretare unitariamente l'organizzazione nel suo complesso.*

- all'art. 6 in merito al processo di definizione e valutazione della performance:

Il Sistema si basa sulla misurazione e valutazione di due componenti:

- 1) *i risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati individuali, di gruppo e dell'ente ("cosa è stato fatto");*
- 2) *i comportamenti organizzativi tenuti, ossia le competenze dimostrate nella prestazione ("come è stato fatto").*

*I valutatori compileranno, per ogni dipendente, una scheda di valutazione (come da appositi modelli) contemplando l'analisi della **performance individuale e organizzativa**, in grado di rappresentare la valutazione dei risultati conseguiti e dei comportamenti tenuti.*

- all'art. 9 in merito al sistema premiale e progressioni economiche:

L'accesso al sistema premiale concepito dalla riforma e correlato allo sviluppo professionale (progressioni economiche, incarichi di responsabilità, accesso a quote riservate ai dipendenti in concorsi, percorsi di alta formazione, etc.)

La metodologia valutativa per l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria si fonda su un sistema numerico che assegna a ciascun elemento di valutazione un valore quantitativo specifico nell'ambito di un punteggio complessivo conseguibile graduato distintamente per ogni categoria.

*A tal fine, vengono utilizzate le **medesime schede** relative ai dipendenti, allegate al presente provvedimento.*

Esito della valutazione

La verifica della documentazione prodotta ha permesso di trarre la conclusione che le prestazioni dei titolari delle diverse unità operative vanno considerate positivamente e che gli obiettivi assegnati con il PEG per l'anno 2020 sono stati complessivamente raggiunti.

La valutazione dei risultati ottenuti è quindi positiva per l'arco di tempo considerato, sia in merito alla performance individuale che in merito alla performance organizzativa, **come risulta dalla schede allegate al presente verbale per formarne parte integrante e sostanziale.**

Ciò premesso si ritiene che, anche a termini del vigente quadro normativo e contrattuale, **la retribuzione di risultato possa essere attribuita tenendo conto degli obiettivi raggiunti** ed attribuendo la quota prevista in relazione alla congruenza ed efficacia delle azioni gestionali.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott.ssa Raffaella Sacchi

