

# COMUNE DI VILLAMARZANA

## PROVINCIA DI ROVIGO

NUCLEO DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, EX D. LGS. 150/2009 CONVENZIONATO TRA I COMUNI DI VILLANOVA DEL GHEBBO, COSTA DI ROVIGO, VILLAMARZANA, E PINCARA.

**verbale del 6 giugno 2019**

In qualità di componente unico del nucleo di valutazione nominata con decreto sindacale n. 1 in data 3.02.2018.

Ho preso conoscenza dei piani della performance relativi all'anno 2018, nonché della relazione previsionale e programmatica e dei PEG relativi all'anno 2018, nonché dei progetti incentivanti per l'attivazione dei nuovi servizi e riorganizzazione – art. 15 comma 5 del CCNL 1/04/1999.

La Giunta Comunale si è inoltre dotata di piano per le Azioni positive.

Ho preso atto che il comune si è dotato di idonea metodologia di valutazione, sia per i responsabili di P.O. sia della performance individuale e collettiva con le relative schede individuali di valutazione della performance collettiva e individuale e le schede riassuntive finali per la valutazione dei singoli progetti che individuano la percentuale di partecipazione dei singoli dipendenti.

Tali schede e procedure sono da considerare idonee per la valutazione dei risultati conseguiti e per la valutazione dell'apporto dei singoli dipendenti.

Si è presa visione delle singole schede di valutazione individuale e collettiva predisposte dai responsabili di P.O. che sono da ritenersi in linea con la metodologia di valutazione in essere presso l'ente.

Ho esaminato la documentazione prodotta dai responsabili di posizione organizzativa dei settori approvando le valutazioni di competenza inerenti a:

- verifica dei risultati dei responsabili titolari delle posizioni organizzative per l'anno 2017
- verifica della realizzazione dei progetti obiettivo di cui al piano della performance relativo al 2017;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi finalizzati alla produttività 2017.

Si sono esaminate le schede finali dei progetti obiettivo e verificate le loro realizzazioni;

Ho esaminato la relazione sulla performance, svolgendo il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ho ritenuto opportuno, dalla quale risulta che il grado di raggiungimento degli obiettivi è da considerarsi nel complesso soddisfacente e che gli obiettivi tanto individuali che collettivi risultano raggiunti da tutte le aree tenendo conto anche della carenza di personale nel corso del 2018 dovuto al pensionamento di una unità di categoria C presso l'ufficio di ragioneria, posto coperto solo all'inizio dell'anno 2019.

- INDENNITA' DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Il Nucleo di valutazione dopo aver verificato e analizzato gli obiettivi posti in carico alle posizioni organizzative, verificando gli obiettivi di bilancio, entrate e spese effettuati nei settori di competenza.

Esaminati i piani della performance, i PEG e il DUP

Vista la metodologia di valutazione dei responsabili di P.O. in vigore presso l'ente, la quale prevede tre fattori di valutazione:

Fattore 1 – Valutazione dell’attività ordinaria di competenza delle strutture assegnate nei rispettivi incarichi alle posizioni organizzative. Max punti 20

Fattore 2 - Valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici o prioritari individuati dal PEG di competenza delle strutture facenti capo alle singole Posizioni organizzative- Max punti 40

Fattore 3 - Valutazione dei comportamenti organizzativi - Max punti 40

Il nucleo prosegue poi sulla base delle relazioni dei responsabili di Posizione Organizzativa a valutare i dati di cui al **fattore 1** a cui viene assegnato un punteggio da 1 a 100, con i seguenti risultati:

- FERRO Cinzia – punti 100 e conseguentemente punti 20

Si procede poi con la valutazione del **Fattore 2-**

Si dà atto che gli obiettivi strategici individuati nel PEG e nel piano della Performance sono stati integralmente raggiunti, per cui si attribuiscono punti 100 alla responsabile dell’area finanziaria Ferro Cinzia e conseguentemente punti 40.

Si procede infine con la valutazione del **fattore 3, di cui** alla valutazione rilasciata dal segretario comunale.

parametri individuati	FERRO Cinzia punti
1) capacità di pianificazione e controllo delle attività (punti 15)	14
2) capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane (punti 15)	15
3) capacità di gestione delle risorse finanziarie (punti 15)	14
4) orientamento all’utente interno ed esterno (punti 15)	15
5) Presenza, reperibilità, disponibilità (punti 10)	10
6) competenza e professionalità espressa (punti 10)	09
7) autonomia dimostrata e propensione all’innovazione (punti 10)	09
8 capacità di collaborazione con gli altri responsabili (punti 10)	10
<b>totale</b>	<b>96</b>
<b>Rapportati ai 40 punti disponibili si ha il seguente risultato</b>	<b>38,5/40</b>

Viene quindi attribuito alla Posizione Organizzativa il seguente punteggio complessivo

FERRO Cinzia - punti: 98,5

Rientra quindi nella fascia da 86 a 100 punti di proporre il riconoscimento dell’indennità di risultato nella percentuale del 25%.

## REALIZZAZIONE PIANI PERFORMANCE E RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI

Sulla base delle relazioni dei Responsabili di settore, che si intende fare proprie, si è proceduto alla verifica del grado di realizzazione dei progetti programmati ed approvati, determinando il raggiungimento degli obiettivi fissati.

Visto il totale delle risorse da destinare per la realizzazione degli obiettivi del piano della performance viene stabilito che la somma complessiva di € 10.314,63 da suddividersi per il 30 % per la performance collettiva e per 70% per la performance individuale che vengono pertanto così quantificati:

- performance collettiva € **3.094,39**
- performance individuale € **7.220,24**



Visto le risorse messe a disposizione per nuovi servizi e miglioramento servizi di cui all'art. 15 comma 5 per un importo complessivo di € 2.000,00

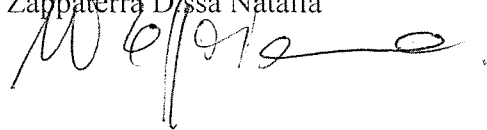
Viste le schede di valutazione dei singoli dipendenti e visti gli importi del contratto decentrato si suddividono come da allegato i relativi importi spettanti ad ognuno per i quali si autorizza conseguentemente la liquidazione al personale dipendente.

Si autorizza altresì la liquidazione dell'indennità di risultato alla P.O.

Tutto ciò premesso il nucleo di valutazione valida la relazione sulla performance relativa all'anno 2018

Si da atto che la documentazione del processo di validazione sono contenute nelle carte di lavoro conservate presso l'ufficio preposto.

Il Nucleo di Valutazione  
Zappaterra D.ssa Natalia



**ANNO 2018.**

DIPENDENTE	PERFORMANCE COLLETTIVA	PERFORMANCE INDIVIDUALE	INTEGRAZIONE ART. 15/5	TOTALE PRODUTTIVITA'	PROCEDIM ENTO RISCHIO	TOTALE
PIZZARDO ILARIA	773,60	1.805,06	333,34	2.912,00	1.200,00	4.112,00
CREPALDI ELENA	773,60	1.805,06	333,33	2.911,99	1.200,00	4.111,99
BOSCOLO MAURIZIO	773,60	1.805,06	1.000,00	3.578,66	360,00	3.938,66
POZZATO MIRIAN	773,59	1.805,06	333,33	2.911,98		2.911,98
<b>TOTALE</b>	<b>3.094,39</b>	<b>7.220,24</b>	<b>2.000,00</b>	<b>12.314,63</b>	<b>2.760,00</b>	<b>15.074,63</b>