

NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

Comune di Melara

VERBALE IN DATA

NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO

Comune di Melara

VERBALE DEL

Oggi, addì 2 del mese di marzo dell'anno 2020, il sottoscritto dr. Gino Prandini, nominato quale componente monocratico del NVI del Comune di Melara, per le finalità di cui al dlgs n. 150/2009, sottopone ad esame e valutazione, sulla base della documentazione prodotta dal Comune medesimo, i seguenti istituti:

1) REALIZZAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE PER LO SVILUPPO DELLA PRODUTTIVITÀ, L'EFFICIENZA ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019: VERIFICA DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI TITOLARI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE AI FINI DELLA PRODUTTIVITÀ, PER L'ANNO 2019.

**1) REALIZZAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE PER LO SVILUPPO DELLA PRODUTTIVITÀ, L'EFFICIENZA ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI ANNO 2019: VERIFICA DEI RISULTATI DEI RESPONSABILI TITOLARI DELL'AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE E DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE AI FINI DELLA PRODUTTIVITÀ, PER L'ANNO 2019
DEL COMUNE DI MELARA**

Il NVI esamina in via preliminare in diritto i contenuti normativi della funzione esercitata, con riferimento ai CCNL 1-4-99 e 31-3-99, alle disposizioni generali previste dal dlgs n. 165/2001, dlgs n. 150/09, CCNL di comparto 22-01-2004, CCNL 09-05-2006, CCNL 11-04-2008, CCNL 31-07-2009 e CCNL 21-05-2018.

Richiamato in particolare l'art. 6 del CCNL 31-3-99 "Sistema di valutazione":

1. In ogni ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica di cui al presente contratto; la valutazione è di competenza dei dirigenti, si effettua a cadenza periodica ed è tempestivamente comunicata al dipendente, in base ai criteri definiti ai sensi dell'art. 16, c.2. Procede allo studio e valutazione delle posizioni di ciascun Comune.

Dato atto che con delibera GC n. 43 del 15-04-19 è stato approvato il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMIVAP);

Visto che, con delibera GC n.... del ... , è stata approvata l'Istituzione dell'area delle posizioni organizzative, ex art. 13 del CCNL 21/05/2018;

Visto che, con delibera GC n.... del ... , è stata approvata l'Applicazione della graduazione delle Posizioni Organizzative dell'Ente - ccnl Funzioni Locali 21/5/2018;

Preso atto che in data 15-11-19 è stato stipulato tra le parti il contratto decentrato integrativo normativo per il triennio 2019/21 ed economico per l'anno 2019, vengono approvate le valutazioni del personale come di seguito riportate, con i conseguenti effetti giuridici ed economici sottoposti ad approvazione della Giunta Comunale.

Verificato che è intervenuta per l'anno in esame l'approvazione di quanto segue:

- 1 Approvazione bilancio di previsione
- 2 Approvazione del P.E.G./P.O.
- 3 Approvazione Piano anticorruzione - piano triennale per la trasparenza e aggiornamento annuale

- 4 Nomina responsabile anticorruzione
- 5 Approvazione regolamento controlli interni
- 6 Approvazione Piano azioni positive uomo-donna
- 7 Approvazione nel regolamento uffici del ciclo della performance e del sistema di misurazione e valutazione della performance
- 8 Redazione ed Approvazione piano performance triennale ed annuale
- 9 Approvazione delibera costituzione fondo risorse decentrate
- 10 Stipula CCDI economico 2019
- 11 Relazione Responsabili PO, relativa all'anno trascorso, vertente su:
 - attività dell'ufficio per la valutazione del risultato del responsabile ed attività dei collaboratori;
 - schede di valutazione dei collaboratori;
 - Realizzazione degli obiettivi del Piano della Performance, quantificazione di raggiungimento dei risultati ed eventuali problemi incontrati, con allegati elaborati contabili di raggiungimento obiettivi del PEG.
- 12 Relazione del Segretario sulla performance complessiva
- 13 Validazione del NVI sulla relazione alla performance 2019
- 14 Delibera GC di approvazione della Relazione alla performance 2019

Richiamata la situazione di dotazione organica del comune di Melara:

DOTAZIONE ORGANICA AL 31-12-2019
Posti ricoperti

SETTORE / PROFILO		NOMINATIVO	CAT. G.	POS. EC.
I AMMINISTRATIVO				
1	Istruttore direttivo	<i>Vacante da 18-04-2018</i>	D	
2	Istruttore	Favalli Isabella	C	C5 ¹
3	Istruttore, servizi demografici	Giacomini Valerio	C	C1
4	Istruttore, Agente PL	Nali Enrico Maria	C	C1
5	Collaboratore, autista- messo	Birolo Roberto	B3	B7 ¹
6	Collaboratore, cuoco	Confortini Claudio	B3	B5
II FINANZIARIO				
7	Istruttore	Armini Nicola	C	C4
8	Istruttore, servizio Tributi e commercio	Davi Sandra	C	C5 ¹
9	Collaboratore, servizio protocollo	<i>Vacante da 01-04-2019*</i>	B3	
III TECNICO				
10	Istruttore Direttivo	<i>Vacante da 01-01-2019</i>	D	
11	Istruttore, servizi tecnici	Morini Maddalena	C	C1
12	Esecutore, operaio	Devincenzi Mario	B1	B2

* Monesi Raffaella B.3/B.7 cessata per mobilità il 31-03-2019.

¹ progressioni 2018

1.A - Verifica risultati dei Responsabili titolari dell'area delle Posizioni Organizzative, anno 2019

Le funzioni che attengono ai Responsabili non possono essere riduttivamente definite di coordinamento, ma devono essere necessariamente anche di carattere esecutivo nelle materie di diretta competenza, stante l'impossibilità di affidare ad altre risorse tali funzioni.

Sono stati analizzati obiettivi e risultanze finali del piano degli obiettivi di bilancio 2019 e la realizzazione del Piano della Performance per il 2019, confrontando stanziamenti di entrata e spesa iniziali con i corrispondenti accertamenti ed impegni a tutt'oggi effettuati per ciascun settore.

È stata altresì analizzata la produzione degli atti amministrativi dei settori, con riferimento a delibere di giunta e consiglio e determinazioni.

I Responsabili dei Settori hanno presentato relazione sugli obiettivi assegnati e l'attività svolta.

I Responsabili di Area individuati con decreto del Sindaco sono i seguenti:

Settore		Responsabile	Indennità di PO attribuita
I	Amministrativo	Favalli Isabella	9.500,00
II	Finanziario	Armini Nicola (in convenzione con Bergantino)	9.500,00

III	Tecnico	Fortuna Amedeo (dip. di Bergantino in convenzione)	12.350,00
-----	---------	--	-----------

L'art. 7, c. 2, dello SMIVAP approvato prevede che, ai sensi dell'art. 15, c. 4, ccnl 21-05-2018, alla retribuzione di risultato dei titolari di PO venga attribuita una quota pari al 20 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'ente.

L'art. 10, c. 2, dello SMIVAP approvato prevede poi che, all'interno delle disponibilità del fondo accessorio per le PO concernenti l'indennità di cui sopra, l'indennità di risultato annua non possa superare singolarmente il valore del 25% della retribuzione di posizione in godimento per l'anno di riferimento, elevato al 30% nelle ipotesi di conferimento incarico interinale di cui all'art. 15, c. 6, del ccnl.

L'art. 10, c. 3, dello SMIVAP stabilisce infine che, qualora il totale delle retribuzioni di risultato risultanti dalla valutazione eccedesse il relativo fondo assegnato a bilancio, si dia luogo a riparametrazione alle disponibilità esistenti. Analoga facoltà è data qualora risultasse necessario salvaguardare ulteriori criteri di equilibrio di utilizzo del fondo accessorio, sulla base del combinato disposto di cui all'art. 67, c. 7, ccnl 21-05-18 ed art. 23, c. 2, dlgs n. 75/2017.

La valutazione del grado di conseguimento degli obiettivi affidati al personale dipendente destinatario di incarico di posizione organizzativa è determinata in conformità all'art. 10 dello SMIVAP approvato e della successiva scheda C nonché dell'art. 17 del CCDI normativo 2019/21 del 15-11-2019.

Per ogni responsabile viene effettuata valutazione del rendiconto della gestione 2019, con riferimento sia agli aspetti quantitativi di realizzo delle previsioni di entrata e spesa che all'effettivo grado di realizzazione dei programmi dell'amministrazione.

I parametri di valutazione attengono a due distinte classi: a) risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi – b) comportamenti gestionali.

Dalla valutazione finale attribuita ai risultati combinata a quella dei comportamenti, viene determinata la fascia retributiva corrispondente. La valutazione sintetica finale viene distinta in quattro fasce retributive, alle quali corrisponde un coefficiente di ripartizione del fondo attribuibile:

Fascia	Coefficienti percentuali della retribuzione massima attribuibile
1	100
2	75
3	40
4	0

Le risorse che residuano dalla distribuzione effettuata alle PP.OO. in fascia 2,3,4 viene attribuita alle PP.OO. che ricadono in fascia 1, con i limiti di cui al comma 2 dell'art. 10.

SCHEDA C

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

SETTORE		I AMMINISTRATIVO					
POSIZIONE DI LAVORO		FAVALLI ISABELLA					
1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI							
Obiettivi/Programmi del PEG/PDO/PdP 19					Percentuale di realizzo		
4/1	Servizi istituzionali, generali e di gestione attività amministrativa				98		
4/2	Attivazione servizi ed attività culturali e ricreative				100		
4/3	Gestione del servizio anagrafico, leva ed elettorale				100		
4/4	Gestione del servizio di pubblica sicurezza				99		
4/5	Gestione del servizio documentale e protocollo				98		
Obiettivi pienamente conseguiti		indicatore > 85%		OTTIMO	99		
Obiettivi significativi		indicatore da 70% a 85%		BUONO			
Obiettivi al di sotto delle attese		indicatore dal 60% al 69,99%		SUFFICIENTE			
Obiettivi non conseguiti		indicatore < 60%		SCARSO			
2) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI							
(insufficiente: punti 1 – sufficiente: punti 2 – buono: punti 3 – discreto: punti 4 – ottimo: punti 5)							
Max punti 50							
			1	2	3	4	5
1	Garantisce presenza assidua nel luogo di lavoro						5
2	Collabora con il dirigente e gestisce con ampi margini di autonomia dimostrando flessibilità e disponibilità						5
3	Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità						5
4	Riesce ad interrelazionare correttamente con soggetti esterni ed interni all'ente						5
5	Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione"						4
6	Si impegna nel miglioramento della qualità del servizio						5
7	Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno						5
8	Ha una buona conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro						4
9	Privilegia canali di comunicazione informali ed è tendenzialmente poco propenso a comunicare attraverso note o lettere formali ed evita atteggiamenti burocratici e formalistici						5
10	Si confronta con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni						4
PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE					47		

VALUTAZIONE FINALE COMPORTAMENTI GESTIONALI

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto dalla somma dei punti relativi a ciascun elemento della lista.
La valutazione finale dei comportamenti gestionali è ottenuta come segue:

punti totali	maggiori di 40	capacità elevate	47
punti totali	da 33 a 40	capacità buone	
punti totali	da 20 a 32	capacità migliorabili	
punti totali	minori di 20	capacità da sviluppare	

VALUTAZIONE SINTETICA FINALE DI RISULTATO

Comportamenti gestionali	Capacità elevate		Capacità buone		Capacità migliorabili		Capacità da sviluppare	
Risultati conseguiti								
Ottimo	Fascia 1	X	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 2	
Buono	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 3		Fascia 3	
Sufficiente	Fascia 3		Fascia 3		Fascia 3		Fascia 4	
Scarso	Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4	

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

SETTORE		II FINANZIARIO					
POSIZIONE DI LAVORO		ARMINI NICOLA					
1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI							
Obiettivi/Programmi del PEG/PDO/PdP 19				Percentuale di realizzo			
1 / 1	Armonizzazione dei sistemi contabili negli ee.ll.			100			
1 / 2	Gestione della fatturazione elettronica e split-payment			100			
1 / 3	Adesione alla piattaforma tecnologica PagoPa-nodo dei pagamenti			98			
1 / 4	Gestione delle risorse umane			99			
1 / 5	Monitoraggio tempi di pagamento - L. 145/2018, art. 1 c. 849-872			98			
2 / 1	Lotta all'evasione fiscale TARES/ICI/IMU			98			
2 / 2	Gestione dell'imposta municipale propria			100			
2 / 3	Gestione della T.A.S.I.			100			
2 / 4	Gestione della TARI			100			
Obiettivi pienamente conseguiti		indicatore > 85%		OTTIMO	99		
Obiettivi significativi		indicatore da 70% a 85%		BUONO			
Obiettivi al di sotto delle attese		indicatore dal 60% al 69,99%		SUFFICIENTE			
Obiettivi non conseguiti		indicatore < 60%		SCARSO			
2) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI							
(insufficiente: punti 1 – sufficiente: punti 2 – buono: punti 3 – discreto: punti 4 – ottimo: punti 5)							
Max punti 50							
			1	2	3	4	5
1	Garantisce presenza assidua nel luogo di lavoro						5
2	Collabora con il dirigente e gestisce con ampi margini di autonomia dimostrando flessibilità e disponibilità						5
3	Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità						4
4	Riesce ad interrelazionare correttamente con soggetti esterni ed interni all'ente						4
5	Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione"						5
6	Si impegna nel miglioramento della qualità del servizio						5
7	Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno						5
8	Ha una buona conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro						5
9	Privilegia canali di comunicazione informali ed è tendenzialmente poco propenso a comunicare attraverso note o lettere formali ed evita atteggiamenti burocratici e formalistici						5
10	Si confronta con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni						4
PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE				47			

VALUTAZIONE FINALE COMPORTAMENTI GESTIONALI

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto dalla somma dei punti relativi a ciascun elemento della lista.
La valutazione finale dei comportamenti gestionali è ottenuta come segue:

punti totali	maggiori di 40	capacità elevate	47
punti totali	da 33 a 40	capacità buone	
punti totali	da 20 a 32	capacità migliorabili	
punti totali	minori di 20	capacità da sviluppare	

VALUTAZIONE SINTETICA FINALE DI RISULTATO

Comportamenti gestionali	Capacità elevate		Capacità buone		Capacità migliorabili		Capacità da sviluppare	
Risultati conseguiti								
Ottimo	Fascia 1	X	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 2	
Buono	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 3		Fascia 3	
Sufficiente	Fascia 3		Fascia 3		Fascia 3		Fascia 4	
Scarso	Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4	

VALUTAZIONE DELLA POSIZIONE ORGANIZZATIVA
AI FINI DELLA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

SETTORE		III TECNICO					
POSIZIONE DI LAVORO		FORTUNA AMEDEO					
1) VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI IN RAPPORTO AGLI OBIETTIVI							
Programmi del PEG/PDO/PdP 19					Percentuale di realizzo		
3 / 1	Funzionamento e mantenimento dei servizi e delle attività relative alle O.P.				100		
3 / 2	Programmazione - Progettazione – Realizzazione OO.PP. e piano biennale f.- s.				100		
3 / 3	Miglioramento della qualità delle manutenzioni del patrimonio e urb.p.				99		
3 / 4	Funzionamento e mantenimento dei servizi e delle attività di qualità urbana				99		
3 / 5	Riqualificazione urbana				98		
3 / 6	Riqualificazione ambientale				98		
3 / 7	Circolazione stradale				99		
3 / 8	Gestione del patrimonio dei beni immobili				99		
Obiettivi pienamente conseguiti		indicatore > 85%		OTTIMO	99		
Obiettivi significativi		indicatore da 70% a 85%		BUONO			
Obiettivi al di sotto delle attese		indicatore dal 60% al 69,99%		SUFFICIENTE			
Obiettivi non conseguiti		indicatore < 60%		SCARSO			
2) VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI GESTIONALI							
(insufficiente: punti 1 – sufficiente: punti 2 – buono: punti 3 – discreto: punti 4 – ottimo: punti 5)							
Max punti 50							
			1	2	3	4	5
1	Garantisce presenza assidua nel luogo di lavoro						5
2	Collabora con il dirigente e gestisce con ampi margini di autonomia dimostrando flessibilità e disponibilità						5
3	Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità						5
4	Riesce ad interrelazionare correttamente con soggetti esterni ed interni all'ente						5
5	Ha una propensione all'innovazione accompagnata da "realismo" e da una approfondita conoscenza delle possibilità concrete di "fare innovazione"						4
6	Si impegna nel miglioramento della qualità del servizio						5
7	Vive positivamente le situazioni incerte e conflittuali impegnandosi attivamente e in prima persona nella ricerca delle soluzioni, senza attendere contributi dall'esterno						5
8	Ha una buona conoscenza della normativa e delle tecniche che regolano il proprio ambito di lavoro						5
9	Privilegia canali di comunicazione informali ed è tendenzialmente poco propenso a comunicare attraverso note o lettere formali ed evita atteggiamenti burocratici e formalistici						5
10	Si confronta con altri enti e con realtà esterne per acquisire (e fornire) informazioni, conoscenze e soluzioni relative a problemi comuni						4
PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE					48		

VALUTAZIONE FINALE COMPORTAMENTI GESTIONALI

Il punteggio finale di valutazione è ottenuto dalla somma dei punti relativi a ciascun elemento della lista.
La valutazione finale dei comportamenti gestionali è ottenuta come segue:

punti totali	maggiori di 40	capacità elevate	48
punti totali	da 33 a 40	capacità buone	
punti totali	da 20 a 32	capacità migliorabili	
punti totali	minori di 20	capacità da sviluppare	

VALUTAZIONE SINTETICA FINALE DI RISULTATO

Comportamenti gestionali	Capacità elevate		Capacità buone		Capacità migliorabili		Capacità da sviluppare	
Risultati conseguiti								
Ottimo	Fascia 1	X	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 2	
Buono	Fascia 1		Fascia 2		Fascia 3		Fascia 3	
Sufficiente	Fascia 3		Fascia 3		Fascia 3		Fascia 4	
Scarso	Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4		Fascia 4	

Per quanto sopra analizzato, il nucleo, in merito alle funzioni attribuite, esprime la propria positiva valutazione sul rapporto costi/risultati dell'azione amministrativa dell'Ente ed

ESPRIME

un sostanziale parere di conformità dell'azione amministrativa – gestionale, posta in essere dai responsabili di posizione organizzativa ai programmi previsti ed agli obiettivi fissati dall'amministrazione comunale nel periodo considerato ed attesta il raggiungimento dei requisiti per il riconoscimento, ai sensi dell'art. 10 c. 2 dello SMIVAP ed art. 17 del CCDI normativo 2019/21, di una indennità di risultato pari al 25% dell'indennità di posizione per il titolare del I settore e del 30% per i titolari dei settori II e III in convenzione, in relazione alle effettive disponibilità di bilancio e con le eventuali riparametrazioni nei casi di cui al disposto dell'art. 10 c. 3 dello SMIVAP.

1.B - Verifica realizzazione Piano della Performance e progetti obiettivo per lo sviluppo della produttività anno 2019.

È stato predisposto un Piano della Performance, che vede il coinvolgimento di tutti i dipendenti dei settori, dovutamente esplicitato in dettaglio nelle relazioni presentate dai Responsabili. Sono stati adempiuti tutti gli obblighi di legge preordinati al riconoscimento di benefici premiali al personale dipendente, come sopra riportato, legati al ciclo della performance. La programmazione di utilizzo del fondo 2019 è stata approvata nel contratto decentrato stipulato, nel modo seguente, come accertato a consuntivo di gestione 2019:

Utilizzo del Fondo 2019 (ex art.68 CCNL 21-05-18)

(totale: parte fissa 31.654,00 + parte eventuale 12.241,00= € 43.895,00)

A) SU FONDO FISSO (€ 31.654,00)	Progressioni consolidate 2018 e precedenti	10.749,00
	Indennità di comparto	4.352,00
	(somme indisponibili) Totale A1	15.101,00
	Quota residua di risorse fisse da destinare: progressioni 2019 (€ 2.100,00- accertato 1.263,47) + salario accessorio	1.263,47+ 15.289,53= 16.553,00
B) SU FONDO VARIABILE (€12.241,00)	art. 68, c.2 b) Premi correlati alla performance individuale: Performance € 9.194,00 Magg. 30% art. 69 ccnl € 2.800,00 (rideterminato € 450,00)	11.994,00 450,00
	art. 68, c.2 c) Indennità' condizioni di lavoro ex art.70-bis: - disagio - rischio - maneggio valori (€ 400,00 – accertato 222,00)	222,00
	art. 68, c.2 d) Indennità' di turno, reperibilità', ind. compens. riposi art.24, c.1, ccnl 14-9-00 (€ 300,00 – accertato € 281,00)	281,00
	art. 68, c.2 e) Compensi per specifiche responsabilità' ex art.70-quinquies: c. 1: specifiche responsabilità (max € 3.000) c. 2: specifiche responsabilità (max € 350) per: a - ufficiale st. civile, anagrafe, elettorale, tributi b - archivista e url c - add. Protezione civile d - messi not. Uff. giudiziari	6.000,00
	art. 68, c.2 f), ind. funzione ex art.56 – quater e sexies Polizia Locale	3.000,00
	art. 68, c.2 g) Compensi a valere su risorse ex art.67, c.3, lett.c) e compensi (istat) ex art.70-ter	5.000,00
	art. 68, c.2 h) Compensi ai messi notificatori	-
	Art. 56 quinquies) Indennità servizio esterno PL	-
	Totale Voci Accessorie	26.947,00
	Importi non ancora attribuiti	583,53

In base al nuovo Sistema di Valutazione, la verifica per ogni dipendente del raggiungimento degli obiettivi avviene sulla base di cinque indicatori, stabiliti all'art. 13 dello SMIVAP: risultato, comportamento organizzativo, comportamento professionale, competenze dimostrate, rapporti con i colleghi e la struttura.

Secondo l'art. 11, il personale valutato è suddiviso in tre classi di merito:

Fascia	Punti	Budget	Note
A	>75	Totalmente distribuito	-
B	Tra 55 e 75	Proporzionalmente distribuito	In base al successivo articolo, il budget non assegnato al personale classificato in fascia B e C è distribuito ai dipendenti collocati in fascia A. La percentuale è definita rispetto al budget individuale massimo, ottenuto dividendo le risorse disponibili per il numero di dipendenti che hanno diritto a partecipare alla distribuzione delle risorse.
C	<55	Distribuito al 50%	

L'art. 12 dello SMIVAP disciplina poi le modalità di attribuzione della maggiorazione del premio individuale, istituito introdotto dall'art. 69 del ccnl 21-05-18.

Ai dipendenti che, conseguendo le valutazioni più elevate, sono collocati in fascia A, è attribuita, compatibilmente con la capienza del fondo, una maggiorazione pari al 30% del premio individuale correlato alla performance individuale di cui all'art. 68, c. 2 lett.b) ccnl, che si aggiunge alla quota del premio spettante.

La quota massima di personale cui attribuire la maggiorazione è determinata nella misura del 25% del personale valutato in fascia A.

Viste le Relazioni dei Responsabili di Settore, in merito all'attività svolta ed al raggiungimento degli obiettivi della struttura;

Vista la programmazione degli interventi obiettivo predisposta all'interno del PEG/PDO 2019, con l'assegnazione dei budget individuati per i dipendenti coinvolti nei progetti;

Viste le schede di valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa, predisposte dai rispettivi Responsabili dei Settori, attestanti il raggiungimento da parte del personale degli obiettivi individuali e collettivi programmati:

Dipendente	Totale punteggio indicatori conseguito	Fascia di merito attribuita
Giacomini V.	99	A
Nali E. M.	100	A
Birolo R.	93	A
Confortini C.	87	A
Davì S.	98	A
Monesi R.	99	A
Morini M.	99	A
Devincenzi M.	99	A

Ai fini dell'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 68 c. 2 lett. e), e dell'indennità di funzione Polizia Locale, di cui all'art. 56 sexies ccnl 21-5-18, il CCDI 15-11-19 prevede agli artt. 6 e 7 la metodologia da applicare per la graduazione dei compensi afferenti le dotazioni del fondo assegnate.

Vengono pertanto sottoposte a valutazione le figure professionali interessate, con l'attribuzione dei punteggi che seguono, conformemente alla metodologia approvata:

Valutazione personale per l'attribuzione di specifiche responsabilità

Professionalità	PERSONALE			
	Punteggio			
	max	Giacomini	Nali	Davì
Sono richieste buone conoscenze tecniche e/o giuridiche, con un elevato livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	10	10	10	10
Sono richieste discrete conoscenze tecniche e/o giuridiche, il dipendente agisce in virtù di prassi consolidate, con sufficiente livello di autonomia operativa e/o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.	7			
Complessità organizzativa e gestionale				
Elevata: per numero, eterogeneità e complessità di attività e procedimenti non ripetitivi e/o non codificati, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica per cui l'attività richiesta è eterogenea e non definibile.	10	10	10	10
Media: per numero e complessità di attività e procedimenti ripetitivi, che comportano rilievo anche esterno, e/o coordinamento di servizi e/o gruppi di lavoro. La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica, per cui l'attività richiesta è prevalentemente definibile e omogenea.	7			
Rilevanza strategica dell'attività				
Procedimenti di rilevante visibilità e impatto, comportanti rapporti con l'esterno e con l'utenza, relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (enti, istituzioni, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).	10	10	10	10
Procedimenti di media visibilità ed impatto esterno e nei rapporti con l'utenza.	7			

Acquisita come sopra la verifica di raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel prospetto che segue vengono così riassunte le verifiche fatte dal Nucleo e le risultanze di realizzazione per ciascun dipendente interessato, in rapporto agli obiettivi fissati nel piano performance 2019 e con i budget assegnati finanziati con la contrattazione collettiva, per i quali la Giunta comunale vorrà adottare i conseguenti provvedimenti.

SCHEDA RIASSUNTIVA DELLE SPETTANZE ATTRIBUIBILI AL PERSONALE ANNO 2019

NOMINATIVO	Perform. Individ.	Magg.ne premio	Ind. c. 2c Cond. lavoro	Ind. c. 2d Turno, rep.	Comp. c. 2e Spec. resp.	Ind. c. 2f Funz. PL	Comp. C. 2g	Totale
Giacomini V.	1.000,00		222,00		3.000,00			4.222,00
Nali E. M.	1.500,00	450,00		281,00		3.000,00		5.231,00
Birolo R.	1.200,00							1.200,00
Confortini C.	600,00							600,00
Davì S.	1.694,00				3.000,00			4.694,00
Morini M.	3.500,00							3.500,00
Devincenzi M.	2.500,00							2.500,00
	11.994,00	450,00	222,00	281,00	6.000,00	3.000,00	5.000,00	5.000,00 26.947,00
Economia sul fondo								€ 583,53

Melara, lì 02/03/2020

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE INTERNO
Prandini dr. Gino