

Dott. Gianni Ceccon
Nucleo di Valutazione per il
COMUNE DI POVE DEL GRAPPA



Il giorno 29.04.2020 si è riunito il Nucleo di Valutazione del Comune di Pove del Grappa nella persona del sottoscritto dott. Gianni Ceccon, nominato con deliberazione di Giunta Comunale assunta in data 28.12.2018, per la valutazione dei risultati conseguiti dai Capi Area nell'anno 2019.

La valutazione procede sulla base degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione Comunale per l'anno 2019, contenuti nei documenti di programmazione finanziaria e di gestione e nello specifico nel DUPS 2019-2021.

IL VALUTATORE

Premesso che:

- con decreto 288 del 02.01.2016, il Sindaco individuava i Responsabili dei servizi nelle persone di:

- Rag. Elsa Antonia Simonetto, Area Economico-Demografica-Sociale ed Area Istituzionale-Culturale;
- Geom. Stefano Malatesta, Area Tecnica LLPP/CED/Ambiente;
- Geom. Marzio Celi, Area Tecnica Urbanistica/Edilizia Privata;

- con decreto 6434 del 02.09.2019, il Sindaco, a seguito del pensionamento della rag. Elsa Antonia Simonetto, individuava il dott. Andrea Soster quale Responsabili dell'Area Economico-Demografica-Sociale e dell'Area Istituzionale-Culturale;

Vista la deliberazione di G.C. n. 176 del 29.12.2011, esecutiva ai sensi di Legge, con la quale veniva approvato il Piano delle Performance ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009;

Considerato che con successiva deliberazione di G.C. n. 177 del 29.12.2011, esecutiva ai sensi di Legge, con la quale veniva adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. 150/2009;

Visto il CCDI 2019-2021 sottoscritto in data 26.09.2019 ed in particolare l'articolo 8 che stabilisce i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei Titolari di Posizione Organizzativa;

Considerato che l'articolo 8 sopra citato stabilisce la seguente ripartizione delle risorse:

- 70% della retribuzione predetta è finalizzato a remunerare il raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna P.O. dal piano della performance,
- 30% è destinato a remunerare i comportamenti individuati dal sistema di valutazione tenendo conto anche del contributo assicurato alla performance generale della struttura e alla capacità di utilizzare la valutazione dei propri collaboratori come occasione per

favorirne la crescita professionale ed orientare i loro comportamenti verso gli obiettivi fissati dalla Amministrazione Comunale;

Considerato che il suddetto articolo 8 definisce il sistema di valutazione per l'erogazione della indennità di risultato mediante punteggi da assegnare secondo specifiche tabelle nonché, relativamente alla quota del 30%, stabilisce i comportamenti da valutare;

Considerato altresì che il sopra citato articolo 8 del CCDI 2019 - 2021 stabilisce che nelle more di aggiornamento del sistema di valutazione in vigore presso l'Ente, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato (quote del 70% e del 30%) trovano applicazione le disposizioni previste dal citato CCDI (articolo 8);

Dato atto pertanto che limitatamente alla erogazione della indennità di risultato non trovano applicazione le disposizioni definite dal sistema di valutazione approvato con la deliberazione della Giunta del Comune di Pove del Grappa n. 177/2011;

Vista la deliberazione della Giunta del Comune di Pove del Grappa n. 1 del 9.01.2019 "Direttiva sul ciclo di gestione della performance – art. 10 D.Lgs. n. 150/2009;

Considerato che detta deliberazione definisce il piano della performance 2019 – 2020 costituito dall'insieme dei seguenti documenti:

Documento Unico di Programmazione;

Bilancio annuale;

Programma triennale dei lavori pubblici;

Piano triennale di fabbisogno di personale;

Piano di attribuzione della risorse;

Visto che il Consiglio Comunale con deliberazione n. 36 del 14.11.2018 ha approvato il DUPS 2019-2021;

Considerato in particolare che nel DUPS sono stati indicati i principali obiettivi delle missioni attivate dell'Amministrazione comunale;

Rilevato inoltre che il predetto DUPS contiene il programma annuale delle Opere Pubbliche nonché l'elenco annuale delle Opere Pubbliche da realizzare nel periodo 2019 – 2021 di importo inferiore ad euro 100.000,00 (centomila/00), suddivise per anno di riferimento;

Acquisite ed esaminate le relazioni predisposte dai Capi Area in merito alle attività svolte nei settori di competenza per l'anno 2019;

Sentita l'Amministrazione comunale e il segretario comunale al fine di acquisire ogni elemento utile per la valutazione di cui trattasi;

Vista la documentazione relativa all'attività di controllo in fase successiva effettuata dal Segretario Comunale per l'anno 2019;

Considerato che negli enti di ridotta dimensione, caratterizzati da un numero limitato di personale e di conseguenza dotato di pochissime posizioni organizzative, in particolare viene richiesto alle stesse Posizioni organizzative di attivare un lavoro di squadra e di

fattiva collaborazione ai fini del massimo supporto alla funzione politica, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione nel rispetto dei tempi e delle modalità fissati;

Considerato che di conseguenza la valutazione, pur nell'esame delle singole attività svolte dai titolari di posizioni organizzativa, non può che essere condotta con una analisi complessiva e congiunta dell'attività stessa;

Rilevato che il comune di Pove del Grappa si può ritenere un ente di piccole dimensioni e considerato che dalla analisi effettuata tutti i responsabili di Area hanno tenuto un comportamento corretto e responsabile, assicurando la massima professionalità e il massimo impegno finalizzati al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione in relazione alle competenze organizzative e agli indicatori stabiliti nel citato CCDI 2019 - 2021

Ritenuto opportuno per tali ragioni, considerato il raggiungimento sostanziale degli obiettivi dell'Amministrazione e il comportamento responsabile e fattivo dei titolari predetti, che la valutazione dei comportamenti (quota del 30%) espressa nelle schede sia analoga per tutti i titolari di posizione organizzativa;

FORMULA

La valutazione dei dipendenti del comune di Pove del Grappa sotto riportati, titolari di posizione organizzativa, per l'attività svolta nel corso dell'anno 2019 ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, come risulta dalle singole schede di valutazione allegate alla presente relazione e che ne formano parte sostanziale e integrante:

CELI MARZIO

MALATESTA STEFANO

SIMONETTO ELSA (periodo gennaio – agosto 2019)

SOSTER ANDREA (periodo settembre – dicembre 2019)

Il Nucleo di valutazione

Gianni Ceccon

COMUNE DI POVE DEL GRAPPA
Indennità di risultato anno 2019

Scheda di valutazione del dipendente Celi Marzio

a) Raggiungimento degli obiettivi assegnati (quota indennità di risultato 70%)

Valutazione: dalla relazione predisposta dal dipendente medesimo e dalle informazioni raccolte presso l'amministrazione comunale e fornite direttamente dal Segretario comunale si rileva che il dipendente ha svolto con professionalità ed impegno i compiti assegnati. In particolare si rileva che l'attività svolta risulta coerente con le indicazioni e con gli obiettivi indicati dal DUPS 2019 – 2021. Dal prospetto inserito nella relazione si evidenzia la puntuale evasione delle richieste degli utenti nell'ambito della attività del settore di competenza del dipendente, che porta ad esprimere un giudizio molto positivo sull'attività svolta e sul relativo conseguimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione comunale, con la conseguente assegnazione della percentuale sotto riportata.

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati 100%

Percentuale della quota parte della retribuzione di risultato riconosciuta 100%

b) Valutazione dei comportamenti individuati dal sistema di valutazione (quota indennità di risultato 30%) (1)

Capacità di pianificazione e controllo delle attività

Valutazione: il dipendente ha dimostrato la più ampia disponibilità nell'assicurare la collaborazione con l'amministrazione, fornendo i dati necessari per l'attività amministrativa e nel comunicare, qualora necessario, eventuali scostamenti rispetto alla programmazione.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane

Valutazione: il dipendente ha dimostrato capacità di valutare l'apporto dei propri collaboratori e di delegare agli stessi settori di attività, rapportandosi con gli stessi e valutandone i bisogni formativi.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Capacità di gestione delle risorse finanziarie

Valutazione: si prescinde dalla esposizione della percentuale di utilizzo delle risorse evidenziando come il dipendente si sia attivato per un rapido impiego delle stesse con la disponibilità di segnalare eventuali mancati utilizzi.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Orientamento all'utente interno ed esterno

Valutazione: il dipendente ha dimostrato propensione al lavoro di gruppo e consapevolezza dell'importanza delle interrelazioni. Non si è a conoscenza di episodi che abbiano evidenziato criticità nei rapporti.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Competenza e professionalità espressa

Valutazione: il dipendente ha dimostrato capacità di fronteggiare le situazioni di criticità, conferendo il necessario apporto tecnico nell'attuazione dell'indirizzo politico, anche con la disponibilità di effettuare estensione di orario in situazione di necessità.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Autonomia dimostrata e propensione all'innovazione

Valutazione: il dipendente ha dimostrato autonomia nella soluzione di problematiche anche con eventuali soluzioni innovative, con la disponibilità di contribuire ai cambiamenti organizzativi.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Totale punteggio conseguito nella valutazione dei comportamenti punti 30

Percentuale della quota parte della retribuzione di risultato riconosciuta 100%

29.04.2020

Il Nucleo di valutazione

Gianni Ceccon

- (1) Con riferimento agli indicatori di ciascuna competenza organizzativa, la valutazione viene espressa complessivamente per ogni singola competenza. La valutazione, oltre che sulla base della relazione, viene effettuata tenendo conto delle indicazioni acquisite presso l'Amministrazione comunale e fornite dal Segretario comunale.

COMUNE DI POVE DEL GRAPPA
Indennità di risultato anno 2019

Scheda di valutazione del dipendente Malatesta Stefano

a) Raggiungimento degli obiettivi assegnati (quota indennità di risultato 70%)

Valutazione: dalla relazione predisposta dal dipendente medesimo e dalle informazioni raccolte presso l'amministrazione comunale e fornite direttamente dal Segretario comunale si rileva che il dipendente ha svolto con professionalità ed impegno i compiti assegnati. In particolare l'attività svolta risulta strettamente aderente alle indicazioni e agli obiettivi indicati dal DUPS 2019 – 2021. Si apprezza il risultato ottenuto esprimendo un giudizio molto positivo sull'attività svolta e sul relativo conseguimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione comunale che porta ad assegnare la percentuale sotto riportata.

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati 100%

Percentuale della quota parte della retribuzione di risultato riconosciuta 100%

b) Valutazione dei comportamenti individuati dal sistema di valutazione (quota indennità di risultato 30%) (2)

Capacità di pianificazione e controllo delle attività

Valutazione: il dipendente ha dimostrato la più ampia disponibilità nell'assicurare la collaborazione con l'amministrazione, fornendo i dati necessari per l'attività amministrativa e nel comunicare, qualora necessario, eventuali scostamenti rispetto alla programmazione.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane

Valutazione: il dipendente ha dimostrato capacità di valutare l'apporto dei propri collaboratori e di delegare agli stessi settori di attività, rapportandosi con gli stessi e valutandone i bisogni formativi.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Capacità di gestione delle risorse finanziarie

Valutazione: si prescinde dalla esposizione della percentuale di utilizzo delle risorse evidenziando come il dipendente si sia attivato per un rapido impiego delle stesse con la disponibilità di segnalare eventuali mancati utilizzi.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Orientamento all'utente interno ed esterno

Giudizio: il dipendente ha dimostrato propensione al lavoro di gruppo e consapevolezza dell'importanza delle interrelazioni. Non si è a conoscenza di episodi che abbiano evidenziato criticità nei rapporti.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Competenza e professionalità espressa

Valutazione: il dipendente ha dimostrato capacità di fronteggiare le situazioni di criticità, conferendo il necessario apporto tecnico nell'attuazione dell'indirizzo politico, anche con la disponibilità di effettuare estensione di orario in situazione di necessità.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Autonomia dimostrata e propensione all'innovazione

Valutazione: il dipendente ha dimostrato autonomia nella soluzione di problematiche anche con eventuali soluzioni innovative, con la disponibilità di contribuire ai cambiamenti organizzativi.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Totale punteggio conseguito nella valutazione dei comportamenti punti 30

Percentuale della quota parte della retribuzione di risultato riconosciuta 100%

29.04.2020

Il Nucleo di valutazione

Gianni Ceccon

- (2) Con riferimento agli indicatori di ciascuna competenza organizzativa la valutazione viene espressa complessivamente per ogni singola competenza. La valutazione, oltre che sulla base della relazione, viene effettuata tenendo conto delle indicazioni acquisite presso l'Amministrazione comunale e fornite dal Segretario comunale.

COMUNE DI POVE DEL GRAPPA

Indennità di risultato anno 2019

Scheda di valutazione del dipendente Simonetto Elsa

a) Raggiungimento degli obiettivi assegnati (quota indennità di risultato 70%)

Valutazione: dalla relazione predisposta dal dipendente medesimo e dalle informazioni raccolte presso l'amministrazione comunale e fornite direttamente dal Segretario comunale si rileva che il dipendente ha svolto con professionalità ed impegno i compiti assegnati. In particolare l'attività svolta risulta strettamente aderente alle indicazioni e agli obiettivi indicati dal DUPS 2019 – 2021. In particolare si evidenzia come l'ampia attività svolta, riferita a più settori, sia sempre stata puntuale e abbia consentito il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione comunale nel DUPS con la conseguente assegnazione della percentuale sotto riportata.

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati 100%

Percentuale della quota parte della retribuzione di risultato riconosciuta 100%

b) **Valutazione dei comportamenti individuati dal sistema di valutazione (quota indennità di risultato 30%) (3)**

Capacità di pianificazione e controllo delle attività

Valutazione: il dipendente ha dimostrato la più ampia disponibilità nell'assicurare la collaborazione con l'amministrazione, fornendo i dati necessari per l'attività amministrativa e nel comunicare, qualora necessario, eventuali scostamenti rispetto alla programmazione.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane

Valutazione: il dipendente ha dimostrato capacità di valutare l'apporto dei propri collaboratori e di delegare agli stessi settori di attività, rapportandosi con gli stessi e valutandone i bisogni formativi.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Capacità di gestione delle risorse finanziarie

Valutazione: si prescinde dalla esposizione della percentuale di utilizzo delle risorse evidenziando come il dipendente si sia attivato per un rapido impiego delle stesse con la disponibilità di segnalare eventuali mancati utilizzi.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Orientamento all'utente interno ed esterno

Valutazione: il dipendente ha dimostrato propensione al lavoro di gruppo e consapevolezza dell'importanza delle interrelazioni. Non si è a conoscenza di episodi che abbiano evidenziato criticità nei rapporti.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Competenza e professionalità espressa

Valutazione: il dipendente ha dimostrato capacità di fronteggiare le situazioni di criticità, conferendo il necessario apporto tecnico nell'attuazione dell'indirizzo politico, anche con la disponibilità di effettuare estensione di orario in situazione di necessità.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Autonomia dimostrata e propensione all'innovazione

Valutazione: il dipendente ha dimostrato autonomia nella soluzione di problematiche anche con eventuali soluzioni innovative, con la disponibilità di contribuire ai cambiamenti organizzativi.

Punteggio assegnato (max 5 punti)

punti 5

Totale punteggio conseguito nella valutazione dei comportamenti punti 30

Percentuale della quota parte della retribuzione di risultato riconosciuta 100%

29.04.2020

Il Nucleo di valutazione

Gianni Ceccon

- (3) Con riferimento agli indicatori di ciascuna competenza organizzativa la valutazione viene espressa complessivamente per ogni singola competenza. La valutazione, oltre che sulla base della relazione, viene effettuata tenendo conto delle indicazioni acquisite presso l'Amministrazione comunale e fornite dal Segretario comunale.

COMUNE DI POVE DEL GRAPPA

Indennità di risultato anno 2019

Scheda di valutazione del dipendente Soster Andrea

a) Raggiungimento degli obiettivi assegnati (quota indennità di risultato 70%)

Valutazione: dalla relazione predisposta dal dipendente medesimo e dalle informazioni raccolte presso l'amministrazione comunale e fornite direttamente dal Segretario comunale si rileva che il dipendente ha svolto con professionalità ed impegno i compiti assegnati. In particolare l'attività svolta risulta strettamente aderente alle indicazioni e agli obiettivi indicati dal DUPS 2019 – 2021. In particolare si evidenzia come il dipendente, subentrato nel corso dell'anno nello svolgimento dell'ampia attività assegnata allo stesso, riferita a più settori, sia stata puntuale e abbia consentito il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Amministrazione comunale nel DUPS con la conseguente assegnazione della percentuale sotto riportata.

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati 100%

Percentuale della quota parte della retribuzione di risultato riconosciuta 100%

b) **Valutazione dei comportamenti individuati dal sistema di valutazione (quota indennità di risultato 30%) (4)**

Capacità di pianificazione e controllo delle attività

Valutazione: il dipendente ha dimostrato la più ampia disponibilità nell'assicurare la collaborazione con l'amministrazione, fornendo i dati necessari per l'attività amministrativa e nel comunicare, qualora necessario, eventuali scostamenti rispetto alla programmazione.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane

Valutazione: il dipendente ha dimostrato capacità di valutare l'apporto dei propri collaboratori e di delegare agli stessi settori di attività, rapportandosi con gli stessi e valutandone i bisogni formativi.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Capacità di gestione delle risorse finanziarie

Valutazione: si prescinde dalla esposizione della percentuale di utilizzo delle risorse evidenziando come il dipendente si sia attivato per un rapido impiego delle stesse con la disponibilità di segnalare eventuali mancati utilizzi.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Orientamento all'utente interno ed esterno

Valutazione: il dipendente ha dimostrato propensione al lavoro di gruppo e consapevolezza dell'importanza delle interrelazioni. Non si è a conoscenza di episodi che abbiano evidenziato criticità nei rapporti.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Competenza e professionalità espressa

Valutazione: il dipendente ha dimostrato capacità di fronteggiare le situazioni di criticità, conferendo il necessario apporto tecnico nell'attuazione dell'indirizzo politico, anche con la disponibilità di effettuare estensione di orario in situazione di necessità.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Autonomia dimostrata e propensione all'innovazione

Valutazione: il dipendente ha dimostrato autonomia nella soluzione di problematiche anche con eventuali soluzioni innovative, con la disponibilità di contribuire ai cambiamenti organizzativi.

Punteggio assegnato (max 5 punti) punti 5

Totale punteggio conseguito nella valutazione dei comportamenti punti

Percentuale della quota parte della retribuzione di risultato riconosciuta

29.04.2020

Il Nucleo di valutazione

Gianni Ceccon

- (4) Con riferimento agli indicatori di ciascuna competenza organizzativa la valutazione viene espressa complessivamente per ogni singola competenza. La valutazione, oltre che sulla base della relazione, viene effettuata tenendo conto delle indicazioni acquisite presso l'Amministrazione comunale e fornite dal Segretario comunale.