

VERBALE DI VALUTAZIONE PIANO LAVORO UFFICI COMUNALI ANNO 2016.

Addì quattro del mese di agosto, presso la sede del Comune di Landiona, sito in Piazza Vittorio Emanuele III n. 15/d, lo scrivente Responsabile dei Servizi Demografici e Finanziari a seguito della rinnovata nomina con ultimo decreto del Commissario Prefettizio n. 01/2017 in data 20.06.2017, ha provveduto alla valutazione finale dell'attività del personale interessato ai piani di lavoro per l'anno 2016 dei servizi demografici.

Premessa.

La presente valutazione, come per il passato, nel richiamare l'art. 18 del C.C.N.L. 1.04.1999, come sostituito dall'art. 37 del C.C.N.L. del 22.01.2004 che disciplina il collegamento tra produttività ed attribuzione degli incentivi previsti dall'art. 17, comma 2 lett. a) del medesimo C.C.N.L. 1999, è diretta alle prestazioni del personale interessato, sulla base della verifica dei risultati conseguiti e delle competenze organizzative dimostrate, sempre in relazione al livello di responsabilità considerato.

Criteri di valutazione.

La valutazione riferita alle sola una unità di personale presente, trova attuazione sulla base dei criteri previsti dall'art. 12 del contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 30.11.2011 con le O.SS. ed approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 19 in data 14.12.2011, ai fini della liquidazione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2 lett. a) ed h) del CCNL 1998/2001, cui si rinvia, unitamente alla sottoscrizione ed approvazione del contratto integrativo aziendale per la sola parte economica sottoscritto in data 13.06.2016, e tenuto conto dell'avvenuta definizione riferita all'anno 2016 di cui alla relazione economico finanziaria in data 21.04.2017.

Collegamento con sistema retributivo.

In esecuzione a detta deliberazione C.S. n. 19/2011, e tenuto conto dell'ultimo contratto integrativo a modifica per l'anno 2015 il collegamento è operato prevedendo le medesime fasce previste dal contratto decentrato per i Responsabili di servizio su citate, fasce diverse di punteggio con la retribuzione di risultato secondo la tavola che segue.

Tale valutazione, riferita alle prestazioni del solo personale dipendente, in assenza di Responsabili di servizio, nonché del medesimo Segretario comunale in quanto "reggente", trova poi espresso richiama nella determinazione n. 102 del 19.07.2016, di approvazione del "Piano Performance" del personale dipendente per l'anno 2016.

Il collegamento è operato prevedendo la corresponsione del compenso previsto per ogni singolo progetto, rapportato al punteggio finale conseguito (punteggio 100 = compenso 100%), entro il limite del 51% (punteggio 51 = compenso 51%) previsto, rispettivamente:

Obiettivo raggiunto	Corresponsione
Tra 90 e 100%	100%
Tra 71 e 90%	90%
Tra 51 e 70%	70%
Fino a 50%	0%

Costituzione fondo 2016.

Stante l'avvenuto rinnovo della sottoscrizione ed approvazione del contratto integrativo aziendale per la sola parte economica riferito all'anno 2016 sopra citato, viene richiamata la determina del Responsabile del servizio n. 76 in data 21.04.2016 con cui è stato approvato la costituzione del fondo salario accessorio per l'anno 2016 nella somma complessiva di € 8.626,43=, e tenuto conto del parere favorevole del Revisore del conto reso in data 21.04.2016, di cui occorre tenere conto ai fini della liquidazione derivante a seguito della presente valutazione.

Valutazione in ordine agli obiettivi

Per l'anno 2016, si è quindi provveduto alla formale approvazione degli obiettivi e dei piani lavoro previsti per l'anno 2016 riferiti, nell'ambito dell'approvazione del Piano Performance su richiamato, ai soli servizi demografici in ragione dell'unico dipendente interessato, stante per le ulteriori aree l'assenza di personale per i servizi di vigilanza ed ufficio tecnico, definiti con determina del Responsabile del servizio n. 102/2016, in assenza dell'organo della Giunta comunale per questo Comune, inferiore ai 1.000 abitanti in forza dell'iniziale art. 16 comma 9 e 17 del D.L. 138/2011 convertito nella legge 14.09.2011 n. 148, poi abrogato, con conseguente conferimento di parte delle funzioni in capo ai Responsabili di servizio.

Piani di lavoro previsti.

I piani di lavoro per l'anno 2016, riguardanti i servizi del Comune di Landiona, di cui all'allegato A) della determina n. 102/2016, riferiti all'unica figure di personale dipendente a tempo indeterminato avevano come obiettivo la realizzazione di alcune previsioni normative attraverso diverse fasi, rispettivamente

a) *In ordine ai Servizi istituzionali, Generali e di gestione.*

Quale obiettivo strategico:

- l'aggiornamento rispetto alla normativa sulla prevenzione e dell'anticorruzione (L. 190/2012) e sulla trasparenza (D.Lgs. 33/2013), che comportano l'impegno necessario di accompagnare l'opera di attuazione dell'iniziale iter dell'anno 2014, in specie negli aggiornamenti dei piani per l'anno 2016. A ciò si aggiungono gli adempimenti sulla recente contabilità armonizzata (D.Lgs 118/2011 e s.m.i.).

Modalità attuative.

La realizzazione di tale progetto, ha coinvolto necessariamente, sia il singolo Responsabile di servizio, oltre la sua funzione di coordinamento derivante per gli uffici ed i servizi cui è preposto, sia l'unica unità di personale *Istruttore-Direttivo ed Istruttore*, addetta ai medesimi uffici e servizi di anagrafe, ed in ogni caso anche le due figure della vigilanza ed ufficio tecnico anche se gestiti in forma di "collaborazione" ed a tempo parziale con personale dipendente di altri comuni.

Evidente infatti la partecipazione di tutto il personale interessato, ai fini della realizzazione dei progetti che hanno compreso tutti i procedimenti attualmente previsti, come per le ulteriori fasi, anche se oltre una particolare formazione di preparazione, compreso i software necessari, per una più ottimale comunicazione tra gli uffici.

Tempi.

Stante la natura dei progetti si è ritenuto di proporre per l'anno 2016, una finale realizzazione da concludere entro il 31.12.2016.

Persone coinvolte:

- Segretario comunale con funzioni di direzione e coordinamento dell'intero progetto;
- Personale dipendente:
 - Failla Mulone Liliana addetta agli uffici anagrafici,

Criteri di valutazione.

Il sistema di valutazione assunto, è stato quindi *la valutazione della prestazione* riferita all'esecuzione dell'attività nel corso dell'anno ed al *grado di partecipazione organizzativa* di detto personale.

Il riscontro operato, in attuazione degli indicatori pre-negoziati, si è inoltre basato in buona sostanza nella continuità della conduzione del medesimo Segretario comunale per tutto l'anno 2014 e nella misura di quanto ha potuto operare.

Da ciò si è potuto riscontrare, sia il diverso grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, sia le singole capacità organizzativa per le unità di personale considerate:

1) rispetto ai componenti organizzativi, e tenuto conto rispetto dei fattori riscontrati:

- il grado di raggiungimento dei risultati attesi come indicati nei singoli piani, è stato conseguito e nei tempi prefissati;

Nel descrivere in termini sintetici e riepilogati nelle tavole sinottiche che seguono il grado di valutazione più ampiamente espresso nell'unica scheda di valutazione di seguito descritta, si è pertanto tenuto conto.

1) - Dei quattro indicatori di cui al punto A) Indicatori di capacità - di cui alla iniziale deliberazione C.S. n. 19/2011 già citata e richiamati nel contratto integrativo aziendale sottoscritto, ai fini del conseguimento del grado complessivo di raggiungimento dei singoli punti sulla base della medesima valutazione riferita ai 48/448 e quindi 100/100.

Ritenendo ancora opportuno, sintetizzare la valutazione di ogni singolo dipendente si è ritenuto di fissare un punteggio massimo ottenibile secondo un *indicatore* fissato in punti, rispettivamente:

- a) grado di attribuzione complessità singoli progetti: punti da 01 a 12;
- b) grado di raggiungimento singoli progetti; punti da 01 a 12;
- c) grado di iniziativa nei singoli progetti: punti da 01 a 12;
- d) grado di partecipazione nei singoli progetti: punti da 01 a 12;

Ai fini della valutazione, si è tenuto conto del grado di partecipazione da parte del personale interessato all'attività di lavoro sulla base di direttive e disposizioni date dal Segretario comunale nell'ambito dello svolgimento di compiti di istituto, sulla base dei preventivi piani di lavoro predeterminati, esprimendo in via sintetica la valutazione del dipendente nel punteggio massimo ottenibile secondo gli indicatori su indicati.

Tabella n. 1 - Scheda di valutazione sulla base degli indicatori di capacità.

Personale Interessato	a) Grado di attribuzione complessiva singoli progetti.	b) Grado di raggiungimento singoli progetti.	c) Grado di iniziativa sui singoli progetti.	d) Grado di partecipazione nei singoli progetti.	Totale	Punteggio conseguito
Failla Mulone Liliana	Punti n. 10	Punti n. 12	Punti n. 12	Punti n. 12	n. 46	46 /48

2) - Della valutazione complessiva - di cui alla medesima deliberazione C.S. n. 19/2011 e contratto aziendale integrativo già citata ai fini della scheda individuale complessiva dei risultati.

In ordine ai valori sintetici su espressi, occorre evidenziare:

- rispetto ai tre progetti, l'ampio conseguimento dei progetti con la partecipazione dei dipendenti interessati.

Tabella n. 2 - Valutazione obiettivi raggiunti.

Dipendenti	Valutazione	Grado obiettivo	Valutazione	Corresponsione
Failla Mulone Liliana	95,833/100* * In centesimi	100/100	97,917/100 * * In centesimi	100/100

Conclusioni.

Lo scrivente chiamato a formulare la valutazione richiesta, ritiene di dovere rimettere, in assenza della Giunta comunale, la valutazione sintetica finale di cui alla tavola finale, come collegamento tra esito della valutazione e accesso agli incentivi contrattuali, fermo restando che la valutazione è stata svolta in applicazione agli indicatori di verifica approvati dall'Amministrazione Comunale..

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(GUGLIOTTA dott. Michele)

PER ACCETTAZIONE:

SCHEDA VALUTAZIONE ANNO 2016 – DIPENDENTE FAILLA MULONE Liliana

INDICATORI / CAPACITA'	LIVELLO DI INTENSITA' OSSERVATO	VALUTAZIONE DI SINTESI
1. Competenza tecnica sul lavoro svolto.	_1_ _2_ _3_ _x_	Al di là del ruolo
2. Capacità innovativa nel cambiamento.	_1_ _2_ _x_ _4_	Più che soddisfacente
3. Rischio professionale	_1_ _2_ _x_ _4_	Più che soddisfacente
4. Capacità di proposizione rispetto agli obiettivi	_1_ _2_ _3_ _x_	Al di là del ruolo
5. Capacità di verifica durante la fase operativa.	_1_ _2_ _3_ _x_	Al di là del ruolo
6. Capacità di gestione degli imprevisti	_1_ _2_ _3_ _x_	Al di là del ruolo
7. Accuratezza e controllo della qualità e tempi	_1_ _2_ _3_ _x_	Al di là del ruolo
8. Capacità di saper organizzare il proprio lavoro	_1_ _2_ _3_ _x_	Al di là del ruolo
9. Cooperazione nel gruppo di lavoro.	_1_ _2_ _3_ _x_	Al di là del ruolo
10. Attenzione nello svolgimento del lavoro	_1_ _2_ _3_ _x_	Al di là del ruolo
11- Autonomia nello svolgimento del lavoro.	_1_ _2_ _3_ _x_	Al di là del ruolo
12. Impegno personale come auto attivazione	_1_ _2_ _3_ _x_	Al di là del ruolo

Sommando tutti i valori attribuiti, si ottiene la valutazione complessiva pari a n. 46/48.
 Dividendo il punteggio complessivo per il numero degli indicatori contenuti nella scheda si ottiene il punteggio annuo medio attribuito, valido per l'attribuzione del compenso incentivante

Punteggio conseguito : Coefficiente : punteggio conseguito = **95,83/100**