



NUCLEO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE
IN FORMA ASSOCIATA DELL'UNIONE MONTANA

Verbale n. /2020 della riunione del 13/05/2020

Il giorno 13 maggio 2020, alle ore 18.00, il Nucleo Indipendente di Valutazione (N.I.V.) dell'Unione Montana, istituito in forma associata con i Comuni di Castelraimondo, Matelica, Treia, Esanatoglia, Pioraco, Fiuminata e Gagliole, e nominato con decreto n. 5/2019, ha tenuto un incontro in modalità telematica con il dott. Alessio Sacchi, vice-segretario dell'Unione Montana e referente per la gestione associata.

L'incontro ha l'obiettivo di proseguire nell'esame delle istanze pervenute dal Comune di Matelica e dall'Unione Montana Potenza Esino Musone in relazione alla performance relativa all'anno 2018 e nell'esaminare l'istanza pervenuta dal Comune di Esanatoglia in relazione alla performance relativa all'anno 2019. A seguito del precedente incontro del 20 aprile 2020, il Comune di Matelica e l'Unione Montana hanno provveduto all'invio delle integrazioni richieste dal Nucleo. Nello specifico, l'Unione Montana ha trasmesso la proposta di valutazione del personale con incarichi di responsabilità secondo lo schema previsto dal sistema di misurazione della performance. Dagli atti trasmessi si evincono i dati precedentemente omessi, ovvero contributo del titolare di P.O. al raggiungimento degli obiettivi della propria struttura (punto c della scheda di valutazione delle P.O.), e grado di copertura del ruolo (punto d della medesima scheda). Il N.I.V. esamina la documentazione integrativa e la ritiene idonea alla validazione della relazione precedentemente trasmessa.

Per l'analisi della documentazione pervenuta dal Comune di Matelica (lettera di integrazione a firma del Segretario Comunale) partecipa all'incontro anche il Segretario Comunale dott. Alessandro Valentini. Il N.I.V. prende atto della documentazione trasmessa ad integrazione come richiesto a seguito del precedente incontro. Nello specifico, il N.I.V. prende atto dell'elaborazione della proposta di valutazione del Segretario Comunale secondo i parametri previsti dal previgente sistema di misurazione della performance comunale. Le integrazioni trasmesse dal Comune pertanto rendono la rendicontazione dei risultati raggiunti conforme, comprensibile e attendibile. Il N.I.V. ritiene tale documentazione idonea e procede alla validazione della relazione precedentemente trasmessa relativa alla performance 2018.

Il N.I.V. passa quindi all'analisi della documentazione presentata dal Comune di Esanatoglia. Il Segretario Comunale, dott. Valentini, rimane presente all'incontro. Il Nucleo è stato fatto oggetto di richiesta da parte dell'Ente di procedere alla validazione della relazione performance 2019. A tal fine, il Comune ha trasmesso la seguente documentazione:

- Piano performance 2019;
- Relazione sulla performance 2019;
- Lettera di trasmissione a firma del Segretario Comunale;
- Relazione a firma di ciascun Responsabile di Servizio dell'attività svolta nel corso del 2019;
- Proposta di valutazione delle P.O. predisposta dal Segretario (punti c/d all. A al Sistema);
- Schede di valutazione dei dipendenti elaborate dai Responsabili di servizio.



La valutazione avviene conformemente al Sistema di Misurazione adottato dalla gestione associata, ai sensi del quale la valutazione della performance del personale e Titolare di P.O. prende in esame i seguenti fattori (art. 12):

- (A) la “performance organizzativa di ente”: nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato;
- (B) la performance organizzativa della struttura diretta: nella misura del 30% per quanto riguardano gli obiettivi assegnati in sede di PEG al responsabile;
- (C) il contributo dato al raggiungimento di specifici obiettivi individuali: nella misura del 30% dei punteggi attribuibili al valutato;
- (D) il grado di copertura di ruolo: i cosiddetti comportamenti organizzativi, nella misura del 20% dei punteggi attribuibili al valutato. Tali comportamenti organizzativi sono valutati in base ai seguenti parametri, dal medesimo peso:
 - capacità di programmazione e controllo delle attività
 - capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane
 - orientamento all’utente esterno/interno
 - flessibilità organizzativa

Il Nucleo prende atto che il Piano performance comunale del 2019 prevedeva complessivamente n. 13 obiettivi di performance. Il Segretario Comunale dott. Valentini spiega che dei 13 obiettivi presenti, 8 sono stati assegnati ai titolari di P.O. (n. 2 obiettivi per ciascun responsabile: settore contabile; area tecnica; area urbanistica; area vigilanza) e n. 5 obiettivi ai settori afferenti alla diretta responsabilità del Sindaco poiché l’Ente ha una popolazione inferiore a 5.000 abitanti (servizi demografici; cultura; servizi sociali; area amministrativa). Il Segretario illustra inoltre la configurazione attuale degli uffici comunali, che hanno subito una parziale riorganizzazione. Uno dei 13 obiettivi di performance presenta una tempistica di realizzazione al 31/12/2020, e pertanto non viene considerato nell’analisi.

Il N.I.V. passa all’analisi delle relazioni predisposte dai diversi responsabili di servizio al fine di valutare la performance organizzativa di Ente (punto A). Poiché il piano performance comunale è stato elaborato prima dell’approvazione del sistema di misurazione della gestione associata, lo stesso non ha previsto obiettivi cd “trasversali”, pertanto la performance organizzativa di Ente viene calcolata come media ponderata della realizzazione di tutti gli obiettivi di performance assegnati. Dalla documentazione emerge il seguente quadro di sintesi:

- Obiettivi di performance complessivi: n. 12
- Obiettivi pienamente raggiunti: n. 8
- Obiettivi parzialmente raggiunti: n. 2
- Obiettivi non raggiunti o con rendicontazione deficitaria: n. 2

Tenendo conto del peso assegnato a ciascun obiettivo nel piano di performance e del rispettivo grado di realizzazione (punteggio 100 per obiettivi raggiunti; 60 per obiettivi parzialmente raggiunti; nessun punto per obiettivi non rendicontati o non raggiunti), la performance organizzativa di Ente si attesta sulla percentuale del 67% (484 punti su 720).

Al fine di valutare la performance di struttura (punto B) il N.I.V. si riferisce alle relazioni predisposte da ciascun responsabile. Per quanto attiene invece i punti C e D del sistema il Segretario ha provveduto a predisporre delle schede di valutazione, assunte agli atti.

Sulla base della documentazione, le schede dei diversi responsabili sono le seguenti (i settori soggetti alla responsabilità del Sindaco non sono stati oggetto di valutazione):

