

NUCLEO DI VALUTAZIONE

VERBALE N. 1

IN DATA 19 MAGGIO 2025

Oggetto: Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale incaricato delle posizioni organizzative ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato, e delle prestazioni e risultati raggiunti dal restante personale non dirigenziale - anno 2025.

In data 19 maggio 2025, alle ore 15,50, in collegamento mediante la piattaforma "Whatsapp", con l'ufficio del Segretario comunale del Comune di Roppolo, d.ssa Anna Rita D'ANSELMO, è presente la sottoscritta Marcella Massa, componente il nucleo di valutazione costituito in forma monocratica, supportata per le verifiche ed attività di analisi della documentazione d'ufficio dal Segretario comunale.

Il Segretario comunale coadiuva il nucleo di valutazione per la raccolta dei dati richiesti e le verifiche necessarie relative alle relazioni rese dall'unica responsabile incaricata di posizione organizzativa e dal personale dei livelli, nonché per la valutazione dei comportamenti posti in essere nel corso dell'anno 2024.

PREMESSO che:

- l'art. 7 del d.lgs 150/2009 comma 1, stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- l'art. 10 del dlgs 150/2009 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità e attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico denominato Piano della Performance;
- il Comune di Roppolo con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 21 ottobre 2020 ha approvato il vigente "SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE", in seguito confermato per gli anni successivi;
- con delibera della Giunta Comunale n. 52 del 16.10.2024 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative relative alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2024.

VISTO il parere espresso dal revisore del conto del Comune di Roppolo, sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo, con verbale n. 9 del 18.12.2024, prot. n.4187 del 18.12.2024, in ordine all'art. 40 bis del d.lgs 165/2001, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*", che prevede che il collegio dei revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata

COMUNE DI ROPPOLO

integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge;

DATO atto che:

- con deliberazione G.C. 73 del 18/12/2024 ad oggetto: "Contratto collettivo decentrato anno 2024. Autorizzazione alla sottoscrizione", è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica, a sottoscrivere il contratto per il riparto delle somme destinate per il fondo per la produttività 2023, in base alle linee di indirizzo espresse con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 23.10.2024 ad oggetto "Fondo risorse decentrate per l'anno 2024. Indirizzi per la costituzione. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa";
- in data 11.12.2024 è stata stipulata la preintesa al Contratto Collettivo Integrativo in sede decentrata (CCDI), regolante la determinazione delle risorse e i criteri per la distribuzione del trattamento economico accessorio del personale dipendente non titolare di posizione organizzativa;

VISTO il CCNL-Comparto Funzioni Locali 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022, ed in particolare:

- l'art. 2 "Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto", che prevede al comma 8: "8. Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL.";
- l'articolo 79 "Fondo risorse decentrate: costituzione" che prevede al comma 7: "7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.";
- e articolo 80 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" che prevede al comma 4 "4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo."

PRESO atto che in relazione ai controlli, l'Organo di revisione economico-finanziaria di cui all'art. 234 del D.Lgs. n. 267/2000 è chiamato a esprimere il proprio parere, a tenore delle disposizioni di cui all'art. 8, comma 7, del CCNL 16 novembre 2022 (che richiama in proposito l'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.), in ordine:

- alla costituzione del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021;
- alla preintesa stipulata tra le Organizzazioni Sindacali, la RSU e la delegazione trattante di parte pubblica in merito ai contenuti del contratto integrativo, sulla base degli elementi emergenti anche dalla relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa che ciascun Ente è tenuto a trasmettere allo stesso Organo di revisione economico-finanziaria congiuntamente alla medesima preintesa;

CONSIDERATO che:

- la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione e che da questo

COMUNE DI ROPPOLO

miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;

- l'art. 9 comma 2 del d.lgs 150/2009 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale, collegata:
 - al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

VISTO l'art. 2094 del Codice Civile che prevede, per il contratto di lavoro subordinato, prestazioni corrispettive quali, da un lato il lavoro prestato in posizione subordinata e, dall'altro, una retribuzione.

VISTO il decreto sindacale n. 3/2023 del 27.09.2023 relativo all'individuazione della responsabilità del servizio Tecnico assegnata all'istruttore amministrativo cat. C C.2 sig.ra Francesca MARTINA;

PRESO atto degli obiettivi che il Comune di Roppolo ha definito per la responsabile del servizio tecnico sig.ra Francesca MARTINA nei documenti approvati con gli atti deliberativi di seguito richiamati:

- deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 7 febbraio 2024, relativa all'approvazione del "Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026" e specificatamente nella sezione 2.2. del suddetto Piano, che il Comune di Roppolo ha approvato (pur non essendo obbligatoria per gli Enti con meno di 50 dipendenti), ai fini del rispetto delle disposizioni del D.lgs 150/2009 e L 15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.

PRESO atto della relazione prodotta dalla responsabile del servizio tecnico Arch. Francesca MARTINA e rilevato il grado di raggiungimento degli obiettivi di piano assegnati.

CERTIFICA

Si procede pertanto alla valutazione della responsabile del servizio tecnico Arch. Francesca MARTINA, per l'anno 2024, richiamando:

- i criteri valutativi vigenti contenuti nel "Sistema di misurazione e valutazione della performance" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 21 ottobre 2020, e confermato per gli anni successivi;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) - 2024-2026;
- gli obiettivi specifici attribuiti per l'anno 2024 alla responsabile del servizio tecnico, con sopra richiamata deliberazione della Giunta comunale n. 9 del 7 febbraio 2024.

COMUNE DI ROPPOLO

Il Nucleo di valutazione rileva che la responsabile ha fatto pervenire al Segretario comunale ed al Sindaco specifica relazione contenente i report delle attività poste in essere con riferimento agli obiettivi assegnati.

Il Nucleo effettua l'analisi dei dati contenuti nella relazione e ne verifica la corretta e coerente realizzazione rilevando la piena realizzazione degli obiettivi.

I progetti assegnati per l'anno 2024 alla responsabile sig.ra Francesca MARTINA, analizzati in supporto con il Segretario sia in base agli atti d'ufficio che sulla scorta della relazione prodotta dalla medesima, sono stati realizzati in considerazione degli indirizzi espressi dall'Amministrazione, del lavoro svolto e della verifica dei dati agli atti d'ufficio, e in relazione ai vigenti criteri è possibile ritenere applicabile il punteggio pieno.

Il Segretario precisa, in relazione ai comportamenti posti in essere, nell'anno 2024, dalla responsabile, che è stato sempre mantenuto un comportamento ed atteggiamento corretto e coerente con il ruolo rivestito, quindi dopo aver analizzato l'intero lavoro e le risultanze alla luce anche della relazione presentata dalla responsabile attestante gli obiettivi raggiunti, in relazione agli adempimenti posti in essere ed agli atteggiamenti dimostrati durante l'anno 2024 ed alla disponibilità data, ritiene di poter esprimere nei confronti della responsabile arch. Francesca MARTINA i giudizi riportati nell'allegata scheda di valutazione.

L'analisi dei dati raccolti e la verifica della relazione della responsabile effettuata con l'Amministrazione, rileva il pieno conseguimento degli obiettivi di progetto, consentendone la relativa erogazione in relazione ai vigenti criteri.

Alla luce della complessità dell'incarico di responsabile di posizione organizzativa, in relazione a quanto espresso dal Segretario comunale, vista la documentazione attestante gli obiettivi assegnati e il lavoro svolto, si conferma il giudizio positivo espresso dal Segretario.

Secondo la metodologia di valutazione, il punteggio che esprime la performance ottenuta, si ottiene dalla media fra la percentuale di raggiungimento complessiva degli obiettivi assegnati e il punteggio relativo all'esito della valutazione dei comportamenti manageriali e professionali. Il sistema prevede cinque ambiti di merito che, secondo i criteri stabiliti dalla metodologia di valutazione, definiscono il premio da corrispondere.

Nello specifico, poiché per l'anno 2024 agli obiettivi è stato attribuito un peso diverso, in considerazione della differente rilevanza strategica e complessità organizzativa, il relativo punteggio complessivo viene calcolato effettuando la media ponderata.

Effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi, come da scheda prevista dal SMVP vigente, esprime parere complessivamente positivo in ordine al raggiungimento delle prestazioni attese per l'anno 2024 dalla Responsabile del servizio tecnico e propone l'erogazione della relativa indennità di risultato secondo il punteggio ottenuto e ravvisabile dalla scheda di valutazione allegata al presente verbale.

COMUNE DI ROPPOLO

La scheda valutativa riportante sia la valutazione dei comportamenti posti in essere quale figura di responsabile del servizio e sia il grado di conseguimento degli obiettivi come individuati nel P.I.A.O. - Sezione 2.2. Performance, del Comune di Roppolo, come in precedenza specificato, viene allegata al presente verbale e ne viene disposta la consegna all'Arch. Francesca MARTINA.

Letto, confermato e sottoscritto.

Roppolo, 19 maggio 2025

Il Nucleo di valutazione
in forma monocratica
d.ssa Marcella Massa
documento firmato digitalmente

Il Segretario comunale
d.ssa Anna Rita D'Anselmo
documento firmato digitalmente