

COMUNE DI MELLE

Provincia di Cuneo

RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE, D'INTESA CON IL SINDACO, IN ORDINE ALLA VALUTAZIONE ATTIVITA' SVOLTA DAL PERSONALE IN ORDINE AL RAGGIUNGIMENTO CONDIZIONI PER EROGAZIONE SALARIO ACCESSORIO.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

La valutazione del personale riguarda gli elementi previsti dal regolamento di adeguamento al d. lgs. N. 150/2011, oltre che:

- l'apporto al lavoro di gruppo;
- l'impegno, le competenze ed i comportamenti organizzativi e operativi dimostrati;
- la capacità di assolvere ai compiti ed agli obiettivi operativi assegnati

L'ente ha due posizioni organizzative, una con valenza amministrativa, l'altra con valenza tributaria-contabile.

La presente relazione ha anche valenza ai sensi del regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi in adeguamento al d. lgs. n. 150/2009.

Il segretario è nucleo di valutazione; tale attribuzione deve intendersi ad egli ricondotta, in quanto l'art. 17 del regolamento comunale per la gestione degli uffici e servizi, come modificato con deliberazione di Giunta n. 66/2009, dispone che "le competenze del nucleo di valutazione vengono attribuite al responsabile del personale, individuato con decreto sindacale; qualora il responsabile del personale venga individuato in soggetto diverso dal segretario comunale titolare dell'ente, quest'ultimo collaborerà con il responsabile del

servizio per lo svolgimento delle funzioni di competenza del nucleo di valutazione”; il responsabile del servizio personale, in questo Comune, è individuato nel Sindaco, responsabile anche del servizio tecnico e di diversi altri servizi; l’art. 5 dell’adeguamento regolamentare ai principi del d. lgs. N. 150/2009 (G.C. n. 4/2011) prevede che “il segretario valuta tutti i dipendenti compresi i titolari di posizione organizzativa”; la struttura operativa del controllo di gestione è organizzata e diretta dal segretario (art. 14 del regolamento sui controlli interni, deliberazione C.C. n. 6/2013); da ultimo, nel decreto n. 4/2014, il segretario viene individuato quale nucleo di valutazione.

Il segretario è organo di valutazione performance individuale del personale responsabile di posizione organizzativa e anche di quello non responsabile (art. 5 disposizioni regolamentari approvate con deliberazione di Giunta n. 4 del 31.1.2011).

Con deliberazione di Giunta comunale n. 72/2014 vennero individuati, definiti ed attribuiti gli obiettivi di gestione ai responsabili dei servizi con la precisazione che stante l’assetto organizzativo dell’Ente, connotato da una struttura assai semplice costituita da tre dipendenti, oltre a un dipendente tecnico per qualche ora alla settimana, gli obiettivi individuati risultano essere quelli ordinari consolidati e di mantenimento

La valutazione dell’attività comporta l’analisi del contributo fornito dai dipendenti per il raggiungimento degli obiettivi prefissati ed il grado di coinvolgimento dello stesso con la conseguente disamina della misura in cui ha svolto i propri compiti. L’oggetto della valutazione dell’attività è quindi rappresentato dal complesso di eventi e di azioni posti in essere per il conseguimento di un determinato risultato oltre che dal risultato stesso conseguito nell’ambito delle responsabilità di ruolo attribuite.

A tal fine si considera la scheda di valutazione dei dipendenti, dipendenti che per la verità è agevole osservare nell’espletamento dei propri compiti, con modalità “a vista” stante l’esiguità della dotazione.

Il giudizio che è dato desumere sia dagli elementi oggettivi riportati nelle schede sia dalla conoscenza personale e diretta del modo di affrontare le problematiche, dalla qualità delle prestazioni, dal grado di coinvolgimento, dalla capacità di iniziativa personale e propositiva unitamente alla capacità di interagire e collaborare con altri enti e dalla qualità del contributo assicurato alla performance generale del Comune è indubbiamente

positivo e viene espresso in merito a tutta l'attività complessivamente svolta dai dipendenti tenuto conto, quindi, del loro coinvolgimento e del loro apporto.

Va, inoltre, sottolineata la particolare attenzione dei soggetti valutati ai cambiamenti ed alle evoluzioni normative non solo nel settore di responsabilità ma in tutti i settori di interesse e di attività dell'Ente, stante la particolare situazione del Comune di Melle e dal Comune di Valmala (che le due impiegate amministrative dell'ente hanno iniziato a gestire da novembre 2014, nell'ambito di ufficio unico, stante l'assenza dell'unica impiegata di Valmala); Comuni che nonostante la loro connotazione di Enti di piccolissime dimensioni demografiche risultano caratterizzati, proprio per la loro collocazione geografica, zona montana, nell'alta Valle Varaita, da una consistente attività amministrativa che coinvolge sensibilmente tutti i settori di competenza comunale.

...

La liquidazione può considerarsi possibile anche perché correlata al raggiungimento di risultati, di obiettivi di miglioramento quali quantitativo delle prestazioni ordinarie svolte, qualità di servizi erogati, customer satisfaction.

Inoltre:

- si attesta altresì, ai fini integrazioni ex art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.1999 (per quanto non disposte, nell'anno di riferimento), il raggiungimento secondo gli standard prefissati, ma in coerenza con le fattibilità operative, tenendo conto delle criticità evidenziate nel piano obiettivi. Si richiamano le singole specifiche (condizioni) come precisate nel piano obiettivi.
- Si dà atto delle criticità quotidianamente sempre più sfidanti, relative al mantenimento dei servizi standard. Infatti, in ragione delle minori disponibilità finanziarie degli enti locali, l'anno 2014 è stato caratterizzato da estrema difficoltà di programmazione e gestione, in relazione alle provviste disponibili, con necessità di continuo monitoraggio delle entrate, limatura continua delle spese, difficoltà di interazione con le necessità di spesa;
- i servizi hanno dovuto affrontare le criticità legate alle norme sulla trasparenza e anticorruzione, che hanno determinato un surplus lavorativo enorme (reperimento

dati, caricamento, omogeneizzazione); del resto va dato atto di queste estreme criticità, e delle limitate possibilità operative degli uffici, non potendo garantire, nonostante gli enormi sforzi, l'assolvimento integrale; tali criticità del resto sono state manifestate direttamente al Governo anche da parte di altri soggetti (rappresentanze di Sindaci, dell'industria); si può affermare che dovendo far fronte a tutti gli adempimenti burocratici, ormai soffocanti, vi è una situazione di forza maggiore che non consente l'espletamento di tutti gli adempimenti richiesti;

– ...

– da quanto sopra, traspare però evidente il fatto che senza una semplificazione normativa degli adempimenti burocratici, non è più possibile andare avanti; in questa sede si evidenzia che perdurando la necessità di simili adempimenti, non ne risulta possibile l'attuazione integrale, pur a fronte di impegno lavorativo del personale enorme;

...

IL SEGRETARIO COMUNALE

anche nelle funzioni di nucleo di valutazione

Paolo Flesia Caporgno

d'intesa con il SINDACO, Giovanni FINA