



COMUNE DI JESI

P.zza Indipendenza, 1 60035 Jesi (AN) - www.comune.jesi.an.it
Tel. 07315381 – Fax 0731538328 – C.F. e P.I. 00135880425

VERBALE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

incontro del 23 Novembre 2016

In data odierna, 23 Novembre 2016, alle ore 9,00 presso la sede del Palazzo Municipale, nell'ufficio del Segretario Generale si è riunito il Nucleo di Valutazione.

Il Nucleo di Valutazione, nominato con decreto sindacale n. 64 del 10.12.2015, si compone come segue:

Dott.ssa Maria Immacolata ORLANDO - Segretario Generale dell'Ente	Presidente	PRESENTE
Dott. Edoardo BARUSSO - consulente esperto	Componente esterno	
Dott.ssa Giuseppina CRUSO - Segretario generale del Comune di Ancona	Componente esterno	

IL PRESIDENTE

Constatata la presenza di tutti i componenti del Nucleo di Valutazione, dichiara aperta la seduta.

Argomenti all'o.d.g. .

1. Valutazione dei Dirigenti anno 2015;
2. Validazione della Relazione sulla performance anno 2015.

Punto n. 1 Valutazione dei Dirigenti anno 2015

Il primo punto da trattare ha ad oggetto la valutazione dei Dirigenti dell'Ente in servizio nell'anno 2015, ai fini della valutazione dei risultati conseguiti con riferimento a tale anno ed, in particolare, alle modalità di svolgimento della loro azione.

DATO ATTO che il nucleo si è riunito l'8 Novembre 2016 e che in tale seduta ha:

- preso atto del vigente sistema di valutazione dei Dirigenti adottato dall'Ente con deliberazione di Giunta comunale n. 121 del 24.11.2011, di seguito sinteticamente riportato

VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

I dirigenti sono valutati:

- per il 50% per i risultati raggiunti, di cui il 30% per i risultati individuali ed il 20% per i risultati della performance organizzativa (PARTE I);
- per il 15% per le capacità manageriali espresse (PARTE II);
- per il 10% per le competenze professionali dimostrate (PARTE III)
- per il 10% per la soddisfazione dell'utente ricavata tramite questionari proposti dai dirigenti ed approvati dalla Direzione Generale (PARTE IV);
- per il 5% per la capacità di valutazione dei propri collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (PARTE V);
- per il 10% dal Sindaco, sentita la Giunta (PARTE VI).

La somma delle percentuali delle 6 PARTI determina l'inserimento nelle fasce di merito.

- preso atto che il Comune di Jesi nell'anno 2015 ha approvato il PEG/Piano degli Obiettivi/Piano della Performance anni 2015-2017 con deliberazione di Giunta comunale n. 117/2015, successivamente integrato con deliberazione di giunta comunale n. 290 del 15.12.2015. e che con tali atti di programmazione sono stati assegnati a ciascun Dirigente di Area le risorse umane, finanziarie, strutturali e gli obiettivi strategici, legati al programma di mandato del Sindaco, garantendo, altresì, da parte di ciascuna Area organizzativa l'efficacia e l'efficienza delle attività di carattere permanente, ricorrente e continuative, necessarie al buon andamento dei servizi stessi da parte del personale funzionalmente assegnato alla stessa.

- preso atto che la direzione dell'Area Sviluppo Risorse Umane e Organizzazione è stata affidata, come già accaduto nell'anno 2014, ad un Dirigente di un'altra Amministrazione in comando presso il Comune di Jesi per un giorno a settimana e che tale incarico è terminato il 30.09.2015. e che successivamente, dall'01.10.2015 la scelta organizzativa dell'Amministrazione è stata di affidare la direzione dell'Area ad un Dirigente dell'Ente ad interim, rispettivamente, al Segretario generale dell'Ente fino al 4.12.2015 e dal 7.12.2015 al Dirigente dell'Area Servizi al cittadino e alle imprese.

- ha analizzato le relazioni di consuntivazione obiettivi prodotte dai dirigenti e responsabili di servizio;

- ha iniziato la valutazione relativa al grado di conseguimento degli obiettivi;

- ha alle 18,10 terminato la seduta decidendo di continuare i lavori in una prossima seduta da concordare;

Il nucleo di valutazione, nella seduta odierna riprende i lavori e continua la valutazione relativa al grado di conseguimento degli obiettivi dei dirigenti e dei responsabili di servizio e a tal uopo:

- prende atto delle risultanze dei controlli interni di regolarità amministrativa anno 2015;

- ritiene che l'obiettivo "Il sistema città: valorizzazione e potenziamento delle funzioni e delle risorse del centro storico." obiettivo di performance organizzativa relativa a tutte le aree e servizi non sia valutabile non essendo stato adottato l'atto da parte del C.C. come indicato nella scheda del piano performance;

- ritiene che l'obiettivo "Razionalizzazione Museo Archeologico all'interno di palazzo Pianetti, intervento cofinanziato FAS" dell'area tecnica, non sia valutabile in quanto è mancata l'effettiva disponibilità piena dell'immobile per cause non imputabili al dirigente.



In ordine a ciascuno dei fattori di valutazione dei Dirigenti, il Nucleo rileva quanto segue:

- **risultati raggiunti (50%)**

Di questi, il 30% è rappresentato dai risultati individuali e il 20% dai risultati di performance organizzativa.

Sebbene l'approvazione del bilancio di previsione 2016 entro dicembre 2015 non sia stato inserito tra gli obiettivi assegnati nel PEG/PDO/Piano della Performance, la Giunta comunale ha formalizzato questo obiettivo con deliberazione n. 149 del 21.07.2015 relativa alla tempistica da rispettare per l'approvazione del bilancio.

A seguito di una serie di incontri ed attività negoziali tra Giunta, Segretario Generale, Dirigenti, gruppi consiliari e forze sociali, il 13 novembre 2015 la Giunta ha approvato lo schema di bilancio di previsione 2015 da sottoporre all'esame del Consiglio Comunale, che, in data 15 dicembre 2015 lo ha approvato, evitando così l'esercizio provvisorio.

Pertanto, si dà atto che anche per l'anno 2015 tale obiettivo sfidante, considerato il mutamento continuo della normativa in materia, è stato raggiunto, rappresentando, ai fini della valutazione, un obiettivo di performance organizzativa, che ha investito tutte le Aree e i Servizi dell'Ente.

Il Nucleo effettuerà alcuni colloqui di approfondimento con i singoli Dirigenti dell'Ente in servizio, nella prossima seduta, in relazione agli elementi di valutazione che seguono:

- **Capacità manageriali espresse (15%)**
- **Competenze professionali dimostrate (10%)**
- **Soddisfazione dell'utente (10%)**

Il Nucleo di Valutazione stabilisce che il punteggio relativo alla **soddisfazione dell'utenza** non può essere applicato, in quanto è mancata la predisposizione di appositi questionari.

A tal riguardo, pertanto, ritiene opportuno omettere tale parametro di valutazione e di riparametrare tale percentuale sulla somma parziale degli altri criteri della scheda di valutazione :

ESEMPIO :

	VALUTAZIONE	PESATURA	RISULTATO
RISULTATI (come da relazione prodotta dal Dirigente)		33,75%	
OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		22,50%	
CAPACITA' MANAGERIALI ESPRESSE (ALL. "A")		16,88%	
COMPETENZE PROFESSIONALI DIMOSTRATE (ALL. "B")		11,25%	
SODDISFAZIONE UTENTI (rimessa alla valutazione del Sindaco in relazione all'avvicinarsi degli organi politici)		0%	



CAPACITA' DI VALUTAZIONE		5,62%	
	TOTALE PARZIALE		
	Totale	90%	

FASCE DI MERITO: il Nucleo verifica che nella deliberazione di Giunta comunale relativa al sistema di valutazione per i dirigenti le fasce di merito non sono state individuate, e costituiscono un aspetto importante nel sistema di valutazione, dal quale non appare coerente prescindere. Di conseguenza, si ritiene possibile colmare tale lacuna applicando per analogia le fasce di merito già approvate per la valutazione delle Posizioni Organizzative, con deliberazione di G.C. n. 32 del 23.02.2007 (che dispone che la retribuzione di risultato sarà erogata come segue: "l'importo sarà massimo se il dipendente ha totalizzato un punteggio compreso tra 90 e 100; l'importo sarà rapportato proporzionalmente se il dipendente ha totalizzato un punteggio compreso tra 50 e 89; nessun importo sarà corrisposto se il dipendente ha totalizzato un punteggio inferiore a 50").

• Capacità di valutazione dei collaboratori (5%)

Il Nucleo prende atto delle elaborazioni effettuate dal competente ufficio per determinare il valore relativo al fattore di valutazione "capacità di valutazione" dei propri collaboratori (dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi), che nell'ambito del sistema di valutazione ha un peso pari al 5%.

Pertanto, il Nucleo, preso atto di quanto sopra, continua l'analisi relativa al grado di raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti per l'anno 2015.

Successivamente, Esce il Segretario Generale-Presidente del nucleo di valutazione, i 2 membri esperti procedono alla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Segretario come da piano della performance 2015, quindi formulano e sottoscrivono la relativa scheda di valutazione allegata, quale parte integrante e sostanziale del presente verbale da trasmettere al Sindaco ai fini della valutazione annuale del Segretario Generale.

Il Nucleo termina i lavori alle ore 13,10 decidendo di aggiornarsi a prossima seduta per ultimare i lavori.

Letto, confermato e sottoscritto.

Jesi, 5 Dicembre 2016

I componenti del Nucleo di valutazione:

Maria Immacolata Orlando

Edoardo Barusso

Giuseppina Cruso





