



CITTÀ DI MONCALIERI

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Nomina con decreto del Sindaco n. 24 del 21 luglio 2015.

Seduta del 19 giugno 2017

Ordine del giorno:

- Certificazione ai sensi art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.1999 (risorse aggiuntive) 2017
- Valutazioni dirigenti esercizio 2016
- Varie ed eventuali.

Alle ore 14,30 inizia la seduta.

Sono presenti la dott.ssa Donatella Mazzone, Segretario generale e Presidente del nucleo e i componenti prof. Leonardo Falduto e dott. Giuseppe Formichella.

Assiste, ai sensi dell'art 45, comma 2 del regolamento di direzione vigente, la dott.ssa Paola Ferrario, del servizio Organizzazione, pianificazione e controllo.

Il Presidente dà avvio all'istruttoria del procedimento di valutazione della performance individuale dei dirigenti per l'esercizio 2016 che prevede l'applicazione della metodologia prevista dall'art. 37 del vigente regolamento di direzione.

Il servizio Organizzazione consegna ai membri del nucleo le schede relative ai fattori di valutazione già valorizzati.

Per esprimere la valutazione dei due fattori relativi agli obiettivi si è tenuto conto delle risultanze della valutazione della performance organizzativa (grado di realizzo obiettivi e performance), già certificata ai sensi dell'art 31 del regolamento con delibera della Giunta comunale di approvazione del referto di controllo di gestione, n. 176 del 26 maggio 2017:

1. Raggiungimento degli obiettivi di performance

Ai sensi della deliberazione di approvazione del PEG 2016, gli obiettivi di performance dei dirigenti concorrono alla definizione del fattore nella seguente misura:

- obiettivi trasversali della conferenza dirigenti 30%
- obiettivi trasversali intersettoriali 20%
- obiettivi di settore 50%

A due dirigenti, Miglietta e Orlandi, la Giunta non ha assegnato alcun obiettivo trasversale intersettoriale. Il nucleo, per non penalizzare i dirigenti, ha definito di ridistribuire i fattori, per entrambe, nel seguente modo:

- obiettivi trasversali della conferenza dirigenti 37,50%
- obiettivi di settore 62,50%

I valori finali vengono quindi ricalcolati secondo il prospetto presentato dal servizio Organizzazione.

2. Raggiungimento di specifici obiettivi individuali (obiettivi di PEG)

La valutazione del fattore è effettuata come media aritmetica semplice del raggiungimento degli obiettivi ordinari di PEG per ciascun centro di responsabilità attribuito al dirigente valutato.

Il nucleo prende visione dei risultati elaborati dal servizio Organizzazione, riepilogati sulla scheda allegata.

5. Capacità di valutazione dei propri collaboratori

Ai sensi del regolamento, questa particolare capacità è *dimostrata sotto il profilo quantitativo, da una significativa differenziazione dei giudizi e, sotto il profilo qualitativo, dall'appropriata gestione del processo di valutazione (valutazione intermedia)*. Il criterio di valutazione applicato dal 2013 prevede che l'aspetto quantitativo della valutazione sia rappresentato dallo scarto quadratico medio delle valutazioni, con un peso del 40% del fattore, e l'aspetto qualitativo (punteggio da 0 a 10) con un peso del 60%; si ritiene di modificare i pesi ritenendo i due fattori equivalenti. Viene pertanto attribuito un peso del 50% a ciascun fattore.

Al massimo risultato viene poi attribuito il punteggio di 100 punti e agli altri un punteggio calcolato in proporzione.

Si fa presente che il processo di valutazione dei dipendenti non è ancora concluso, essendo ancora aperti i termini per la presentazione di eventuali ricorsi. Si rimanda pertanto la valutazione del fattore alla prossima seduta, con gli esiti del processo di valutazione completati.

Si procede quindi alla valutazione degli altri due fattori:

3. Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente

Il regolamento prevede che il fattore esprima i *comportamenti professionali e organizzativi agiti e manifestati finalizzati al perseguimento di successo della performance dell'ente*.

Il nucleo rimanda la valutazione del presente fattore al fine di considerare le riflessioni espresse dal Sindaco in merito al contributo fattivo e alla disponibilità dei singoli dirigenti al raggiungimento degli obiettivi comuni dell'ente.

4. Competenze professionali e manageriali

Il Nucleo procede alla compilazione delle schede, assumendo criteri di comparazione tra i punteggi dei diversi dirigenti. Vengono successivamente confrontate con le schede dello scorso anno. Esprime quindi la propria valutazione, a seguito anche di raffronto tra le risultanze dell'intera compagine dirigenziale.

Per quanto riguarda la valutazione degli incarichi *ad interim*, il nucleo conferma la decisione dell'anno precedente di considerare solo i fattori 1 e 2, riferiti agli obiettivi specifici e di performance legati ai servizi a scavalco, e il fattore 3. I fattori 4 e 5, essendo specifici del dirigente e non della posizione ricoperta, sono già stati considerati nella valutazione dei risultati sull'incarico da titolare, e pertanto si ritiene di non duplicarne la valorizzazione nella valutazione.

I pesi dei fattori sono pertanto ridistribuiti come segue:

<i>1. Raggiungimento degli obiettivi di performance</i>	40
<i>2. Raggiungimento di specifici obiettivi individuali (obiettivi di PEG)</i>	40
<i>3. Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente</i>	20

Per quanto riguarda il dirigente a tempo determinato assunto ai sensi dell'art. 110, comma 2, del TUEL, dott. Lorenzo Fogliato, che opera sull'Unità speciale di progetti di mandato, senza dipendenti sottoposti, il Nucleo definisce di redistribuire i fattori di valutazione come segue:

- | | |
|---|----|
| 1. <i>Raggiungimento degli obiettivi di performance</i> | 30 |
| 2. <i>Raggiungimento di specifici obiettivi individuali (obiettivi di PEG)</i> | 20 |
| 3. <i>Qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'ente</i> | 10 |
| 4. <i>Competenze</i> | 40 |

Imputando sulle competenze il punteggio non attribuito riferito alla capacità di valutare i collaboratori.

Inoltre, per lo stesso dirigente, il Nucleo si limita a validare la valutazione degli elementi oggettivi della stessa (fattori 1 e 2 relativi agli obiettivi), rimettendo al Sindaco, al quale lo stesso fa diretto riferimento, la valutazione degli altri fattori, non avendo il Nucleo elementi sufficienti per esprimersi.

Il Nucleo rimanda la conclusione dell'istruttoria alla prossima seduta, nelle more della conclusione del processo di valutazione dei dipendenti.

La seduta termina alle ore 17,30.

Moncalieri, 19 Giugno 2017

Dr.ssa Donatella Mazzone

Prof. Leonardo Falduto

Dott. Giuseppe Formichella

FIRMATO IN ORIGINALE