

NUCLEO DI VALUTAZIONE DEL COMUNE DI BOLZANO VICENTINO

VERBALE N. 1/2020

OGGETTO –	Valutazione Performance 2019 – Validazione relazioni e connesse determinazioni – Parere su nuovo sistema di misurazione e valutazione (SMVP).
------------------	---

1) Premessa.....	1
2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di posizione organizzativa del Comune di Bolzano Vicentino.....	2
3) La relazione sulla performance 2019	3
4) Correlazione tra la performance e la premialità.....	4
5) Il percorso valutativo del NdV	5
6) La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa. I colloqui individuali.	6
7) La performance organizzativa.....	8
8) Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.....	8
9) Conclusioni	9

1) Premessa

Il Nucleo di Valutazione di Bolzano Vicentino (d'ora in poi **NdV**) è composto dal Dott. Mario De Vita, Segretario Generale, e dalla Dott.ssa Stefania Pizzato, esperta, responsabile del settore gestione risorse umane del Comune di Torri di Quartesolo.

Salvo imprevisti, le determinazioni sulla performance individuale e organizzativa relative al 2019 saranno le ultime che verranno assunte dal NdV di questo Ente nella suddetta composizione, essendo già in avanzata fase di formazione il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (d'ora in poi **SMVP**), che prevede per questo Comune un NdV in composizione monocratica.

In base al nuovo sistema le relative funzioni saranno affidate ad un soggetto esterno, di nomina sindacale e, quindi, non più al Segretario Comunale, in coerenza con l'orientamento dell'ANAC che suggerisce di evitare l'attribuzione di questo incarico allo stesso soggetto che sia chiamato a ricoprire il ruolo di RPCT (Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza).



Comunque anche con il nuovo sistema il Segretario comunale continuerà a svolgere una parte importante nel processo di valutazione della performance, sia per la prevista azione di supporto a favore del NdV, sia per le specifiche competenze che per legge è chiamato a svolgere nel coordinamento dei responsabili di area, ai quali nel ciclo di gestione della performance è assegnato il ruolo di primi interlocutori dell'Amministrazione Comunale.

2) Il ciclo di gestione della performance e i titolari di posizione organizzativa del Comune di Bolzano Vicentino

Secondo l'impostazione più corretta, che trae il suo fondamento anche dall'impianto normativo dedicato alla materia (nel caso specifico, art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009), il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti fasi:

- a) programmazione, definizione e assegnazione annuale degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente;
- b) collegamento tra gli obiettivi e le risorse assegnate con il Piano esecutivo di gestione (PEG);
- c) monitoraggio ed eventuale correzione, in corso di esercizio, degli obiettivi assegnati e dei risultati attesi, attraverso un periodico sistema di report dei titolari di posizione organizzativa;
- d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di controllo interni ed esterni, agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Nel 2019 la fase della programmazione del Comune di Bolzano Vicentino si è sviluppata attraverso:

- la nota di aggiornamento al DUP e il bilancio 2019 – 2021, approvati con deliberazione consiliare n. 6 del 7 febbraio 2019;
- il Piano esecutivo di gestione (PEG) integrato dal Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO), approvati con deliberazione della Giunta comunale n. 58 del 30/04/2019, ad integrazione del piano delle performance approvato, nelle more della formazione del bilancio, con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 31/01/2019;
- il Piano della performance approvato con deliberazione di cui sopra;
- le successive variazioni ed integrazioni apportate ai suddetti documenti, compendiate poi, per la parte relativa agli obiettivi assegnati ai responsabili di area, nella deliberazione di aggiornamento del Piano della performance approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 148 del 4 dicembre 2019, integrata con successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 161 del 28 dicembre 2019.

Tutti gli obiettivi previsti dai richiamati documenti di programmazione sono stati elaborati, monitorati ed aggiornati con il contributo attivo dei responsabili di area, collocati nella struttura organizzativa dell'ente in posizione organizzativa (d'ora in poi **PO**) e nominati dal Sindaco con i decreti sotto richiamati:

Area	Responsabile	Decreti di nomina
Area 1 - Affari generali – risorse umane – servizi alla persona	Dott.ssa Sonia Borriero fino al 30/06/2019	Decreti n. 14 in data 30/12/2016; n. 1 in data 21/05/2019
	Dott. Stefano De Boni dal 01/07/2019	Decreto n. 3 in data 01/07/2019
Area 2 – Finanziaria	Rag. Claudio Donà fino al 31/07/2019	Decreti n. 1 in data 13/09/2016 (Sindaco San Piero in Gù); n. 1 in data 30/05/2019 (Sindaco San Piero in Gù)
	Rag. Donatella Zoccarato dal 01/08/2019	Decreto n. 4 in data 30/07/2019
Area 3 – Servizi Tecnici	Geom. Patrizio Guglielmi	Decreti n.1 del 13.09.2016; n. 2 in data 21/05/2019
Area 4 – Entrate Comunali	Geom. Patrizio Guglielmi fino al 31/07/2019	Decreti n.1 del 13.09.2016; n. 2 in data 21/05/2019
	Dott.ssa. Coralba Morbiato dal 01/08/2019	Decreto n. 6 in data 01/08/2019

Come si può notare dalla predetta tabella, nel corso del 2019 si sono registrati avvicendamenti nella titolarità della Posizione Organizzativa di tutte le aree operative del Comune, tranne l'area tecnica, il cui titolare comunque è cessato per collocamento in pensione il 31 dicembre 2019.

3) La relazione sulla performance 2019

Come si legge nella relazione che la Giunta, ad esercizio concluso, ha sottoposto al Consiglio Comunale unitamente al rendiconto della gestione 2019, il Piano delle performance approvato con la richiamata deliberazione n. 11 del 31 gennaio 2019 è stato attuato con inevitabili adattamenti alle numerose e rilevanti variazioni intervenute nel corso dell'anno nella dotazione del personale dipendente, per effetto delle quali i programmi e i progetti deliberati hanno subito, in corso di gestione, integrazioni e modifiche formalizzate soprattutto in occasione delle variazioni di bilancio e, alla fine, come detto, definitivamente fissate con la rimodulazione del Piano approvata dalla Giunta con deliberazione n.161 del 28 dicembre 2019.

La predetta relazione della Giunta Comunale, pur riconoscendo il soddisfacente livello raggiunto nell'assetto organizzativo durante i primi mesi del 2020, richiama le difficoltà incontrate a causa delle cessazioni e degli avvicendamenti registrati nel corso di tutto il 2019 e nella fase iniziale del nuovo esercizio, con la sostituzione di ben 10 dipendenti su 17 e, quindi, con una vera e

propria ristrutturazione dell'apparato organico dell'ente che, oltre ad interessare la totalità delle posizioni organizzative, ha comportato un turn over del 59% (cinquantanove per cento) alla data del 31 dicembre, fino arrivare al 70%, con il completamento delle operazioni di reclutamento nei primi 4 mesi del 2020.

Tale radicale cambiamento – prosegue la relazione - in larga misura indipendente dalle scelte degli organi di governo, è stato determinato da tre pensionamenti, da quattro dimissioni volontarie, non previste e non programmabili, e da mobilità volontarie in uscita alle quali l'Amministrazione, dopo lunghe esitazioni e diversi dinieghi, ha dovuto acconsentire per non precludere al personale interessato la soluzione di problemi personali da tempo in attesa di definizione.

In questa situazione, una parte rilevante del Piano della performance ha avuto come tema sfidante la riorganizzazione e il reclutamento del personale con le procedure più rapide ed efficaci consentite dai vincoli di bilancio e dagli incessanti mutamenti normativi ed interpretativi in materia di assunzioni.

Nonostante questa radicale ristrutturazione dell'organico – osserva la relazione - i principali obiettivi programmati dall'Amministrazione, pur registrando inevitabili quanto giustificati rallentamenti, hanno mantenuto l'ordine di priorità ad essi assegnato, con qualche rinvio al nuovo esercizio compensato da attività aggiuntive sviluppate nel corso dell'anno.

La citata relazione della Giunta Comunale va integrata dalle singole relazioni, qui allegate come parte integrante, sulla performance rese dalle quattro aree in cui è articolata la struttura operativa del Comune, nelle quali sono rappresentati e illustrati, in forma accessibile e chiara, gli obiettivi realizzati e quelli aggiornati, per le anzidette ragioni, al 2020.

Dette relazioni, assieme a quella della Giunta Comunale, saranno pubblicate sul sito ufficiale del Comune nell'apposita sottosezione di Amministrazione Trasparente.

4) Correlazione tra la performance e la premialità

Con la deliberazione di approvazione del Piano della performance (Giunta Comunale n. 11 del 31/01/2019, sopra richiamata) è stato espressamente previsto che sulla percentuale di realizzazione degli obiettivi indicati nel Piano sarebbero state commisurate, tra l'altro:

- la retribuzione di risultato da riconoscere ai Responsabili di area (alle condizioni ed entro il limite determinato nel rispetto del CCNL del 21.5.2018);
- gli incentivi di performance da liquidare ai destinatari del contratto integrativo, nei tempi e modi definiti con la parte sindacale in sede di contrattazione decentrata.

Con i richiamati riferimenti programmatici, la valutazione delle Performance individuali dei titolari di Posizione Organizzative viene svolta dal NdV sulla base delle suddette circostanziate relazioni e considerando l'atteggiamento positivo nei confronti della programmazione dell'ente nel suo complesso, da essi espresso attraverso il costante contributo offerto in sede di elaborazione, monitoraggio e attuazione degli obiettivi programmati, come attestato dalle considerazioni enunciate dalla Giunta Comunale nella sua relazione.

Dagli esiti delle suddette valutazioni si ricavano i dati sui quali parametrare la liquidazione delle retribuzioni di risultato, negli importi previsti nei decreti di nomina prima richiamati.

Le valutazioni dei dipendenti assegnate alle singole aree sono, invece, effettuate dai rispettivi responsabili, utilizzando un'apposita scheda, da tempo in uso, che sarà sostituita dalla specifica scheda allegata al manuale del nuovo sistema di misurazione e valutazione.

La correlazione tra i premi previsti per la performance individuale e la performance organizzativa è determinata secondo i criteri definiti in sede di contrattazione integrativa, come espressamente previsto dall'art. 7, comma 4, lett. b) del CCNL 21/05/2018.

Nello specifico l'art. 14 della contrattazione integrativa dispone che il premio individuale di performance si consegua nella misura piena al raggiungimento degli obiettivi in misura maggiore dell'80% (ottanta per cento).

Per inciso è giusto ricordare che nell'Ente il premio correlato alla performance individuale è stato sempre determinato per fasce di valutazione e non con metodo proporzionale (applicando cioè il cosiddetto criterio del "valore-punto").

5) Il percorso valutativo del NdV

Anche quest'anno, come finora avvenuto, il NdV indirizzerà la propria azione in una duplice direzione: la valutazione della performance individuale dei titolari di Posizione organizzativa e la valutazione complessiva della performance delle quattro aree in cui è articolata la struttura organizzativa del Comune.

Nella logica del CCNL 21/05/2018 questa duplice valutazione acquista una valenza maggiore rispetto al passato, essendo espressamente previsto all'art. 68, comma 2, che la contrattazione integrativa stabilisca gli utilizzi del fondo risorse decentrate quantificando, tra l'altro, la quota destinata ai premi correlati alla performance individuale e quella correlata alla performance organizzativa.

Sebbene in sede decentrata per il 2019 sia prevista un'unica voce indistinta per la performance senza l'attribuzione di una quota separata e specifica per la performance organizzativa, le valutazioni che verranno svolte più avanti potranno costituire una base utile per gli esercizi successivi, allorché si dovrà dare più estesa attuazione al nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance.

Quest'anno il Nucleo di Valutazione dovrà occuparsi anche delle opposizioni di tre dipendenti alla valutazione formulata nei loro confronti dal responsabile dell'area di appartenenza, non essendo previsto dal Contratto collettivo decentrato, né da altre disposizioni regolamentari del Comune l'organo al quale indirizzare gli eventuali ricorsi ai giudizi espressi dai rispettivi responsabili di area. La soluzione più ovvia sarebbe quella di individuare nel Segretario Comunale il destinatario di tali opposizioni, tanto più ove si consideri che sulle contestate valutazioni non vi è la possibilità di chiedere il riesame al responsabile di area valutatore, che non è più in servizio. Senonché, in mancanza di specifiche disposizioni in tal senso appare preferibile rimettere questo giudizio di secondo grado al NDV, nel quale il Segretario Comunale, che ne fa parte con funzioni di Presidente, potrà giovare anche dell'apporto dell'altro componente dell'organo di valutazione.

6) La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa. I colloqui individuali.

Per la valutazione della performance individuale resa dai titolari di posizione organizzativa nel corso del 2019, il NDV prende in esame le allegate relazioni delle quattro aree in cui è articolata la struttura operativa del Comune, integrandole con i colloqui individuali che, naturalmente, tra i vari dipendenti che si sono avvicendati nella titolarità delle suddette posizioni nel corso del 2019, coinvolgono solo i tre attualmente presenti in servizio, ossia la dott.ssa Coralba Morbiato, il dott. Stefano De Boni e la rag. Donatella Zoccarato.

I colloqui si svolgono separatamente dalle 16,15 alle 17,30 e forniscono al NDV informazioni e considerazioni utili per un giudizio ponderato sulla performance delle varie aree e, quindi, della struttura operativa nel suo complesso.

Dalla disamina così condotta il NDV ritiene di poter condividere le conclusioni alle quali è pervenuta la Giunta Comunale sulla performance 2019, rappresentandole con valutazioni sintetiche ed efficaci che è giusto riprodurre anche in questa sede.

Nonostante le indiscutibili ed oggettive difficoltà determinate, come detto, dallo straordinario avvicendamento nelle posizioni apicali e dalle numerose cessazioni tra il rimanente personale di ruolo, nel corso del 2019 sono stati raggiunti risultati che nelle ricordate condizioni possono considerarsi veramente notevoli.

Con uno sforzo complessivo che ha coinvolto tutte le aree operative, nel 2019, per la prima volta dopo anni, il bilancio del nuovo triennio finanziario è stato approvato entro il 31 dicembre, ponendosi così le basi per avviare nelle migliori condizioni la gestione relativa al nuovo anno.

L'area finanziaria ha monitorato ed applicato, come da piano della performance, gli indicatori di tempestività dei pagamenti, rispetto ai quali l'intera struttura amministrativa ha dimostrato un'ottima tempestività, che si aggira sulla media di -14 (meno quattordici) giorni.

L'area finanziaria, poi, non solo ha operato in modo da consentire, come ricordato, l'approvazione del bilancio 2020-2022 entro il 31 dicembre, ma in più, nonostante la notevole pressione e la scarsità di personale a disposizione, ha provveduto con tempestività ed efficacia alle variazioni di bilancio imposte da opportunità sopravvenute o da esigenze impreviste. In tali occasioni è stata sempre dedicata grande attenzione alla verifica della consistenza e attendibilità delle entrate, a cominciare dai trasferimenti dalla Regione, non solo in ambito culturale ma anche sociale, come il reddito di cittadinanza, i progetti di inclusione sociale ed altri finanziamenti per la cultura. Ciò ha reso possibile, tra l'altro, la realizzazione di tutte le iniziative dedicate al pittore Ubaldo Oppi, ivi compreso l'allestimento del museo diffuso, che rimarrà negli anni come patrimonio a disposizione della cittadinanza e delle future generazioni.

Particolare menzione meritano gli sforzi continui ai quali la responsabile dell'area è stata chiamata per garantire la puntuale rendicontazione e il costante monitoraggio dei limiti di spesa per il personale in occasione delle varie assunzioni e cessazioni verificatesi durante il 2019.

L'area tributi si è distinta, oltre che nell'ordinata gestione dei numerosi (e non poco impegnativi) adempimenti ordinari, nell'attività di accertamento, che ha favorito il ravvedimento operoso (con il recupero di € 18.770,31 di IMU ed € 6.586,56 di TASI per un totale di € 25.356,87), evitando contenziosi con i contribuenti. Tale risultato acquista anche maggiore spessore in considerazione della esigua dotazione di personale, formata dalla responsabile e da un'altra unità, reclutata in via emergenziale, nella forma del lavoro interinale.

Sul piano della normativa locale, che in materia tributaria assume particolare rilevanza, l'attività è stata proficua e tangibilmente produttiva, con l'aggiornamento della TARI, la predisposizione del nuovo regolamento sul Baratto amministrativo, la revisione del regolamento generale delle entrate comunali e l'adeguamento del regolamento sulla IUC (imposta unica comunale).

L'area tecnica è quella che forse più delle altre ha scontato le difficoltà determinate dalle cessazioni e dagli avvicendamenti di personale, con il pensionamento del responsabile e la cessazione di altre quattro unità, rimpiazzate solo gradualmente e con inevitabili contraccolpi organizzativi ed operativi.

Nondimeno, a parte il più lento e laborioso iter di alcuni progetti, pur nelle menzionate difficoltà l'area tecnica si è particolarmente distinta per il grosso supporto alla mostra dedicata ad Ubaldo Oppi, nonché alla realizzazione del museo diffuso, che ha comportato lavori di adeguamento, manutenzione ordinaria e straordinaria, realizzazione di strutture murarie, manutenzione e rifacimento di impianti elettrico e idrico.

Si assomma a tutto questo anche l'impegno collegato agli affidamenti di forniture e servizi.

Nel settore dell'urbanistica e dell'edilizia privata l'attività ha registrato un andamento più regolare e continuo, grazie al quale è stato possibile dare anche corso alla variante al PAT per il recepimento della normativa regionale sul contenimento del suolo (L.R. 14/2017), adottata con deliberazione consiliare n. 41 del 30/09/2019 e approvata con deliberazione n. 66 del 28/12/2019, ed alla variante al Piano degli Interventi per le cosiddette "varianti verdi", adottata con deliberazione consiliare n. 28 del 1° luglio 2019 e approvata con deliberazione n. 46 del 28/10/2019.

L'area amministrativa, dove pure si è verificato l'avvicendamento al vertice, con il trasferimento, a febbraio del 2019, della responsabile ad altro ente e l'assunzione, dal 1° luglio del nuovo titolare del posto, ha conseguito risultati di notevole spessore qualitativo e quantitativo, portando a compimento con notevoli sforzi, il programma di ricostituzione della struttura organica con l'approvazione di bandi di concorso e mobilità e la gestione delle relative procedure concorsuali. Solo grazie alla costante e tenace attenzione al rapido sviluppo si queste procedure è stato possibile assicurare nel 2019 il ricambio del 59% del personale nel giro di pochi mesi.

L'Area amministrativa ha inoltre in carico il CED ed in questo ambito, anche con competenze interne, ha affrontato la ristrutturazione dell'impianto informatico, mettendo in cloud il server di posta elettronica e ridistribuendo il carico, sia a livello di server che a livello di rete, ottenendo un maggiore affidabilità dell'intero sistema che è passato da un blocco (down) in media ogni settimana, a zero blocchi a fine dell'anno. Ha inoltre realizzato l'acquisizione della fibra migliorando notevolmente l'usabilità e il technostress complessivo. Questi risultati si sono rivelati provvidenzialmente favorevoli nell'affrontare le nuove situazioni di smart working, web conference e telelavoro in concomitanza con l'emergenza Covid-19.

Il settore sociale infine è stato particolarmente attento ed impegnato a nuove e vecchie forme di marginalità alle quali, come disposto dal piano performance, ha saputo dare risposte adeguate e puntuali, realizzando con professionalità e tempestività gli obiettivi afferenti al Reddito di Cittadinanza e alla rete del patto di inclusione sociale del raggruppamento di Dueville.

Il giudizio finale sull'attività svolta nel 2019 e sui risultati conseguiti nel corso dell'esercizio, alla luce delle considerazioni che precedono, può essere quindi motivatamente positivo.

Questa valutazione si rafforza ulteriormente se si considerano gli indicatori che mergono dalla gestione finanziaria e dai vari allegati al conto del bilancio, a cominciare dal consistente fondo di cassa iniziale e fino al positivo risultato di amministrazione.

7) La performance organizzativa

Com'è noto la performance organizzativa è multidimensionale perché abbraccia vari ambiti, dettagliatamente descritti nell'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 e nel nuovo SMVP sopra richiamato.

Finora la misurazione e valutazione della performance organizzativa è stata commisurata sull'attuazione dei programmi e dei progetti deliberati dagli organi di governo e sul conseguimento dei risultati che di tali programmi sono l'espressione concreta e tangibile.

Si tratta delle due dimensioni della performance dell'ente sicuramente di maggiore impatto ed importanza, che tuttavia non escludono gli altri ambiti.

Questi ultimi, però, per poter essere oggetto di valutazione (ad esempio la *customer satisfaction* o la valutazione partecipativa) devono essere valorizzati nei documenti programmatici con la previsione di specifiche azioni finalizzate a dare peso e consistenza ad aspetti della performance che vadano anche oltre gli ambiti tradizionalmente considerati.

Ancora per quest'anno, quindi, il NdV formulerà il proprio giudizio con le modalità tradizionali, facendo riferimento ai consueti ambiti di valutazione richiamati nel precedente paragrafo e ponendo in evidenza la valutazione complessivamente positiva dell'attività svolta nel corso del 2019.

8) Il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Come ripetutamente detto, quest'anno il Comune si doterà di un nuovo SMVP, che nella proposta elaborata è formato da:

- Relazione illustrativa
- Regolamento
- Manuale
- 4 schede di valutazione
- il modello di relazione sulla performance allegati al Manuale
- Diagramma del ciclo delle performance
- Schede sintetiche valutazioni individuali.

Il nuovo sistema disciplina in modo organico tutti i vari aspetti gli aspetti che era necessario considerare per avere una metodologia organica e razionale riferita:

- ai tempi e alle fasi del ciclo di gestione della performance;
- alla performance individuale;
- alla performance organizzativa;
- alle procedure di valutazione e conciliazione;
- alla correlazione tra valutazione e premialità, fissando però solo i principi generali e rimettendo alla contrattazione integrativa la disciplina concreta.

Con la nomina del NdV in composizione monocratica, con affidamento delle relative funzioni ad un soggetto esterno all'ente, potranno essere anche organizzati in forma più sistematica e con



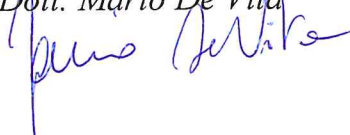
maggior evidenza formale i controlli interni, sui quali poi il NdV, in posizione di terzietà, potrà formulare le proprie eventuali considerazioni.

Sul nuovo SMVP è stato avviato il confronto con la parte sindacale. Su tale sistema, il NDV per quanto di sua competenza ritiene di poter esprimere parere favorevole.

9) Conclusioni

Da tutto quanto precede il NdV trae le seguenti conclusioni:

- a) rispetto agli scorsi anni, lo sforzo richiesto all'intera struttura organizzativa e a tutti i dipendenti che ne fanno parte è stato verosimilmente più intenso e duraturo a causa dell'impegno richiesto per il notevole turn-over del personale dipendente;
- b) nonostante queste difficoltà di contesto il giudizio complessivo sull'attuazione dei programmi e progetti approvati non può che essere positivo, alla luce delle risultanze che emergono dalle relazioni delle singole aree, qui allegate come parte integrante, e dalle considerazioni sopra svolte, dovendosi anche evidenziare che agli obiettivi inizialmente previsti per il 2019 se ne sono aggiunti altri (evidenziati e richiamati nella singole relazioni) che compensano gli obiettivi che, per cause non imputabili a negligenza o carenza di attenzione dei responsabili degli uffici, sono stati espunti o rinviati a successiva programmazione;
- c) la Relazione rimessa dalla Giunta al Consiglio Comunale e quelle delle quattro aree operative allegate al presente referto appaiono chiare e comprensibili e quindi possono essere validate;
- d) il Piano per le pari opportunità, approvato dalla Giunta con deliberazione n. 144 in data 04/12/2019, nel 2019 ha ricevuto puntuale attuazione con la realizzazione delle azioni positive programmate;
- e) sia a livello di performance individuale che a livello di performance di struttura e di ente nel suo complesso i risultati sono stati raggiunti in misura completa e sicuramente superiore alla soglia dell'ottanta per cento prevista in sede di contrattazione decentrata;
- f) i ricorsi in opposizione presentati dai tre dipendenti avverso le valutazioni ricevute dal responsabile di area appaiono fondati su motivazioni plausibili e, quindi, possono essere accolti con la conferma della media dei giudizi ricevuti dagli stessi dipendenti negli anni precedenti (possibilmente nel triennio precedente ove applicabile);
- g) conseguentemente si può procedere alla liquidazione ed erogazione nell'intera misura prevista dei premi correlati alla performance individuale ed organizzativa sia per i titolari di posizione organizzativa che per gli altri dipendenti;
- h) il parere sul nuovo SMVP è senz'altro favorevole, con la duplice raccomandazione a concludere rapidamente il confronto con la parte sindacale e monitorare con attenzione gli effetti della sua applicazione pratica, per poter apportare tempestivamente i correttivi e gli aggiustamenti dettati dalla sperimentazione pratica.

Dott. Mario De Vita


Dott.ssa Stefania Pizzato
