



NUCLEO DI VALUTAZIONE	
VERBALE n.02/2015	
Oggetto	esame controdeduzioni alle risultanze del NdV del 05/03/2015 e richiesta di rettifica alla scheda di valutazione per attività di gestione, performance e grado di realizzazione obiettivi PEG – PDO Settore Assetto del Territorio - esercizio 2014

L'anno duemilaquindici, addì 23 del mese di aprile, alle ore 17.20, a seguito di formale convocazione del presidente con nota n. 7777 del 14 aprile 2015, si è avuta seduta del Nucleo di valutazione, nominato con decreti del Sindaco n. 1 del 17 giugno 2011 e n. 11 del 30 gennaio 2014.

Sono presenti:

- Dr. Giambattista RUBINO, presidente - Segretario comunale dell'Ente;
- Dr. Giovanni GABRIELI, componente.

Il Dr. Antonio DONATELLI è assente.

E' presente l'Arch. Maddalena BELLOBUONO, appositamente convocata per esporre le proprie controdeduzioni.

Premessa

- con il verbale n.1 del 5 marzo u.s. il NdV ha posto in essere le valutazioni della *performance* per il 2014 relative ai Responsabili dei Settori per l'attività di gestione posta in essere dagli stessi, in base ai criteri stabiliti dalla metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 102 del 19 luglio 2012;
- le schede di valutazione sono state trasmesse ai Responsabili dei Settori valutati perchè l'interessato potesse controdedurre entro 15 giorni per iscritto e potesse chiedere di essere sentito;
- in data 20 marzo u.s., n.5990, è pervenuta nota da parte del Responsabile del Settore Assetto del Territorio, Arch. Maddalena Bellobuono (per il 2014) ad oggetto: "Controdeduzioni alle risultanze del NdV del 05/03/2015 e richiesta di rettifica alla scheda di valutazione ...";
- l'Arch. Bellobuono con tale nota n.5990/2015, ritiene la scheda di valutazione prodotta dal NdV in data 5 marzo u.s. "... scorretta nelle parti inerenti la valutazione delle competenze professionali, delle competenze manageriali in cui sono stati sottratti ben 16 punti ... La sottrazione ... non è corretta in quanto in merito alle competenze professionali, queste sono sicuramente massime ..." (la nota n.5990/2015 è allegata al presente verbale sub "A");
- l'art.28, comma 4 del vigente regolamento di organizzazione, approvato con deliberazione di G.C.n.129 del 22 dicembre 2011, stabilisce che: "Il N.d.V. è tenuto ad ascoltare i responsabili che ne facciano richiesta e/o ad esaminare eventuali memorie/relazioni presentate dagli stessi in merito alla proposta di valutazione individuale ad essi pertinente.";
- la scheda di valutazione prodotta dal NdV in data 5 marzo u.s., in base ai parametri stabiliti dalla metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 102/2012, valuta requisiti quali la "preparazione tecnica nelle attività di competenza" (competenza professionale) e la "capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, valorizzandone l'apporto lavorativo e favorendone la crescita professionale" (competenza manageriale);
- la "competenza professionale" è misurata con i seguenti parametri; per ciascun parametro sono riportati il punteggio massimo attribuibile e il **punteggio assegnato** al Responsabile del Settore Assetto del Territorio, Arch. Bellobuono:

COMPETENZE PROFESSIONALI ESPRESSE	Pt max	Pt assegnato
Conoscenza degli strumenti normativi propri dell'ordinamento comunale e di quelli specialistici inerenti le materie di competenza	3	3
Attitudine all'analisi, alla individuazione e implementazione di corrette soluzioni ai problemi operativi	3	2
Rispetto dei tempi e delle priorità e attenzione alle scadenze	3	2
Capacità di proporre innovazioni operative e di contribuire alla loro attuazione	3	2
Capacità di rappresentare l'Ente, di gestire adeguatamente i rapporti contrattuali e di coniugare le esigenze tecniche con le necessità dell'utenza	3	2

- la "competenza manageriale" è misurata con i seguenti parametri; per ciascun parametro sono riportati il punteggio massimo attribuibile e il **punteggio assegnato** al Responsabile del Settore Assetto del Territorio, Arch. Bellobuono:

COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE	Pt max	Pt assegnato
Capacità di operare con l'autonomia connessa alla propria posizione dimostrando iniziativa per la soluzione dei problemi, responsabilità nelle scelte e orientamento ai risultati	5	3
Capacità di negoziare e di prevenire le situazioni critiche all'interno del contesto lavorativo, di gestire i conflitti e favorire un clima positivo	5	2
Capacità di risolvere situazioni impreviste o urgenti anche attraverso la valorizzazione dell'attività dei collaboratori	5	3
Attenzione allo sviluppo organizzativo, all'efficiente uso delle risorse, al contenimento dei costi, all'ottimizzazione dei tempi e dei procedimenti	5	3

Attenzione allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche sviluppando le forme di partecipazione individuate (capacità di risposta alle istanze pervenute)	5	2
---	---	---

- pertanto, con la suddetta nota n.7777 del 14 aprile 2015, tramite PEC/raccomandata R/R, è stata convocata anche l'Arch. Maddalena Bellobuono per la seduta odierna.

1. Esposizione controdeduzioni circa Valutazione delle "Competenze professionali e manageriali"

I componenti del NdV ascoltano la esposizione delle controdeduzioni presentate da parte dell'Arch. Bellobuono che produce anche una nota del 20 marzo 2015, n.5926 (che si allega sub "B" al presente verbale) a firma del dipendente Geom. Nicola Masciopinto, assegnato al Settore Assetto del Territorio, che, nel rilevare che lo stesso dipendente "...è stato impegnato in molteplici procedimenti tecnico-amministrativi implicanti funzioni di elevata complessità e specializzazione ... contribuendo al raggiungimento degli obiettivi ...", pone in evidenza che ciò sia avvenuto "... anche grazie alle capacità e competenze trasmesse dal Capo Settore arch. Bellobuono Maddalena che creando un clima lavorativo positivo e collaborativo, ..., ha valorizzato al massimo l'attività dei propri collaboratori ...".

L'Arch. Bellobuono, ribadisce le proprie competenze e capacità professionali, specificando che tali capacità sono state apprezzate e valutate in altri contesti lavorativi precedenti (Comune di Salerno) con punteggio massimo di 100/100 e che per l'anno 2013 la valutazione della performance espressa nei suoi confronti dal NdV di Capurso è stata pari a 98/100. Comunica di non accettare la valutazione per il 2014 pari ad 84/100 e che le sono stati sottratti 16 punti.

Il Presidente prende atto di ciò.

Lo stesso Presidente, tenendo conto di quanto stabilisce l'art.35, comma 3 del vigente regolamento di organizzazione secondo cui: "Per la propria attività il Nucleo di Valutazione utilizza le fonti informative degli uffici, i dati direttamente prodotti dai responsabili di posizione organizzativa, amministratori e da chiunque sia portatore di interessi, purché identificabile.", propone all'Arch. Bellobuono di autovalutarsi, assegnando essa stessa un punteggio agli elementi stabiliti dalla metodologia di valutazione di cui alla deliberazione di G.C.n.102/2012. Il Presidente, nell'ambito di tale proposta, aggiunge che il Nucleo potrà prendere in considerazione la sua personale valutazione, insieme a quella prodotta in modo anonimo dai suoi collaboratori e trarre un valore medio tra la valutazione già prodotta dal Nucleo (verbale n.1 del 5 marzo u.s.); la sua valutazione e quella dei suoi collaboratori.

L'Arch. Bellobuono produce l'allegata scheda dalla stessa sottoscritta, proponendo per se il seguente punteggio:

COMPETENZE PROFESSIONALI ESPRESSE	Pt max	Pt assegnato
Conoscenza degli strumenti normativi propri dell'ordinamento comunale e di quelli specialistici inerenti le materie di competenza	3	3
Attitudine all'analisi, alla individuazione e implementazione di corrette soluzioni ai problemi operativi	3	3
Rispetto dei tempi e delle priorità e attenzione alle scadenze	3	3
Capacità di proporre innovazioni operative e di contribuire alla loro attuazione	3	2
Capacità di rappresentare l'Ente, di gestire adeguatamente i rapporti contrattuali e di coniugare le esigenze tecniche con le necessità dell'utenza	3	3

^^^

COMPETENZE MANAGERIALI DIMOSTRATE	Pt max	Pt assegnato
Capacità di operare con l'autonomia connessa alla propria posizione dimostrando iniziativa per la soluzione dei problemi, responsabilità nelle scelte e orientamento ai risultati	5	5
Capacità di negoziare e di prevenire le situazioni critiche all'interno del contesto lavorativo, di gestire i conflitti e favorire un clima positivo	5	5
Capacità di risolvere situazioni impreviste o urgenti anche attraverso la valorizzazione dell'attività dei collaboratori	5	5
Attenzione allo sviluppo organizzativo, all'efficiente uso delle risorse, al contenimento dei costi, all'ottimizzazione dei tempi e i procedimenti	5	5
Attenzione allo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche sviluppando le forme di partecipazione individuate (capacità di risposta alle istanze pervenute)	5	4

per un valore totale di 38. Pertanto la sua performance dovrebbe ammontare a 98/100 (punti 60 + punti 38). L'Arch. Bellobuono da contezza di questa proposta di autovalutazione, specificando che 98/100 è stata la valutazione per il 2013 e che intende ottenere almeno la stessa valutazione del 2013.

Esaurita la esposizione delle sue ragioni, l'Arch. Bellobuono è invitata ad uscire.

2. Esame delle controdeduzioni

I presenti, in primo luogo, ricordano quanto prevede l'art.34 del vigente regolamento di organizzazione, per cui: "Il Nucleo di Valutazione opera in posizione autonoma, sia rispetto agli organi di governo, sia rispetto ai responsabili della gestione e risponde esclusivamente al Sindaco quale rappresentante legale dell'ente."; pertanto, riconoscendo il diritto di cui all'art.28, c.4 del vigente regolamento di organizzazione, ribadiscono la insindacabilità dei giudizi espressi. In questo caso, comunque il NdV, avvalendosi della facoltà di cui all'art.35, c.3 del vigente regolamento di organizzazione, ha inteso avviare un procedimento di valutazione "partecipativo", coinvolgendo nella valutazione l'interessato (tramite autovalutazione) e i suoi diretti collaboratori (dipendenti assegnati al Settore Assetto del Territorio per il 2014).

In questa sede, in attesa di recepire, in una ulteriore seduta, la valutazione espressa dal personale assegnato per il 2014 all'Arch. Bellobuono, il NdV rileva quanto segue:

- in riferimento alla nota del 20 marzo 2015, n.5926, le "competenze e capacità", di cui si manifesta il valore da parte del dipendente Masciopinto, nel verbale del NdV n.1 del 5 marzo u.s., hanno ottenuto un valore massimo (Conoscenza degli strumenti normativi propri dell'ordinamento comunale e di quelli specialistici inerenti le materie di competenza: punti assegnati 3 su 3);
- l'Arch. Bellobuono ha esposto che: le sue capacità sono state apprezzate e valutate in altri contesti lavorativi precedenti (Comune di Salerno) con punteggio massimo di 100/100 e che per l'anno 2013 la valutazione della performance espressa nei suoi confronti dal NdV di Capurso è stata pari a 98/100. Il NdV rileva che i contesti lavorativi e i periodi di valutazione sono indipendenti l'uno dall'altro; pertanto la valutazione espressa da un altro organismo o dallo stesso organismo di valutazione in ambiti e in tempi diversi, nulla produce ai fini della valutazione attuale;
- l'Arch. Bellobuono, non accettando la valutazione per il 2014 pari ad 84/100, sia nel presente verbale che nella nota di controdeduzioni n.5990/2015, ribadisce che le "... sono stati sottratti ben 16 punti." e che "... la sottrazione di tali punteggi non è corretta". Il NdV rileva che non è corretto parlare di "sottrazione di punti": 100 punti non sono appannaggio o "proprietà" ab origine del valutato che, nel corso di un periodo stabilito e per attività prefissate, deve "guadagnarseli", partendo sempre da "0".;

- è richiamato il principio espresso nella pubblicazione ARAN "Sistema di misurazione e valutazione Aran", definito dall'Organismo Indipendente di Valutazione, del 16 novembre 2010. Tale pubblicazione al cap. III, paragrafo 3 "Valutazione del personale non dirigente con posizione organizzativa", al punto 2) "Valutazione individuale della *performance* di ruolo" stabilisce quanto segue:

2) *Valutazione individuale della performance di ruolo*

La valutazione dei comportamenti organizzativi presuppone l'assegnazione ai responsabili di PO di "obiettivi di ruolo".

Gli obiettivi di ruolo, che possono differenziarsi tra i vari responsabili di posizione organizzativa:

- identificano comportamenti organizzativi attesi nel ruolo di PO;
- sono descritti attraverso un titolo sintetico ed una descrizione del loro significato.

... omissis ... si utilizzerà la seguente scala di giudizi sintetici:

- da 0 a 5,5: performance di ruolo inadeguata;
- da 6 a 7: performance di ruolo adeguata;
- da 7 a 8,5: performance di ruolo buona;
- da 8,6 a 10: performance di ruolo eccellente (questo giudizio dovrà caratterizzare limitati casi di assoluta e comprovata eccellenza nel conseguimento dell'obiettivo di ruolo).

I presenti, a questo punto, chiudono la seduta. Si demanda al Presidente di ottenere la valutazione prodotta dai collaboratori dell'Arch. Bellobuono. La seduta è pertanto aggiornata ad altra data, a seguito di produzione di valutazione da parte dei collaboratori dell'Arch. Bellobuono (ore 18.40).

Letto, confermato e sottoscritto.

I presenti

Dr. Giambattista RUBINO

Dr. Giovanni GABRIELI
