

Verbale di seduta
dell'Organismo Indipendente di Valutazione Intercomunale (O.I.V.)
fra i Comuni di
Sale, Alluvioni Cambiò, Carbonara Scrivia, Piovera e Pontecurone

L'anno duemilasedici il giorno due del mese di novembre in Pontecurone alle ore 9.30 presso la Sede comunale nell' Ufficio del Segretario Comunale si è riunito l'Organismo Indipendente di Valutazione costituito in forma associata monocratica tra i Comuni di Sale, Carbonara Scrivia, Piovera e Pontecurone nella persona del Dott. Marco ROSSI, nominato con decreto del Sindaco del Comune capo convenzione di Sale n. 1/2101 del 4/01/2011, e successivamente rinnovato ed esteso al Comune di Alluvioni Cambiò ed, infine, prorogato con decreto n.13 del 30/12/2015 al 31/12/2016.

Partecipa all'attività dell'Organismo il Dott. Ercole Lucotti, Segretario Comunale Convenzionato dei quattro Comuni associati originari, concorrendo alla composizione della Commissione di Valutazione.

Il Segretario Comunale svolge altresì le opportune funzioni di supporto informativo e di verbalizzazione.

Acquisiti agli atti la documentazione abilitante alle procedure di progressione economica orizzontale (P.E.O.) e precisamente :

- CCDI anno 2015 sottoscritto in data 9/09/2016 del Comune di Pontecurone;
- CCDI anno 2015 sottoscritto in data 31/08/2016 del Comune di Piovera
- CCDI anno 2016 sottoscritto in definizione unilaterale il 27/01/2016 del Comune di Carbonara Scrivia (deliberazione G.C. n. 47 del 27/10/2016 dichiarata immediatamente eseguibile).
- Contratti precedenti a valenza normativa e deliberazioni giuntali disciplinanti il sistema permanente di valutazione e le procedure di valutazione per l'assegnazione delle P.E.O presso i Comuni di Pontecurone, Piovera e Carbonara Scrivia.

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

Stabilisce di operare secondo il seguente ordine del giorno :

1. *Comune di Pontecurone : Selezione per l'assegnazione di 5 progressioni orizzontali (Cat. D max.1; Cat, C max. 2 Cat. max 2) a 11 dipendenti aventi titolo a concorrere . Valutazione e predisposizione graduatoria;*
2. *Comune di Piovera : Valutazione ai fini della assegnazione ai due soli dipendenti aventi titolo a concorrere : una PEO C5 per l'unico dipendente di categoria C , una PEO B4 per l'unico dipendente di categoria B;*
3. *Comune di Carbonara Scrivia : Valutazione ai fini della assegnazione dell'unica PEO D4 all'unica dipendente di categoria D in servizio.*

Preliminarmente puntualizza, anche in deroga a quanto eventualmente pattuito nei contratti integrativi richiamati, che, in alcuni casi fissano la decorrenza delle P.E.O. assegnate al 31/12/2015, che in recepimento del parere ARAN n. 7086 del 13/09/2016 (successivo alla stipula dei citati contratti) che vieta la decorrenza retroattiva rispetto all'anno in cui le relative graduatorie sono approvate, la decorrenza delle progressioni conseguenti al presente verbale decorrerà dal 1/01/2016.

Prende atto inoltre della disomogeneità dei criteri di valutazione vigenti nell'ambito del sistema permanente di valutazione presso i vari Comuni, quale lascito della stagione contrattuale decentrata integrativa precedente. Auspica per il futuro il superamento di tale disomogeneità.

Quindi procede a trattare i singoli punti:

1. Comune di Pontecurone : Selezione per l'assegnazione di 5 progressioni orizzontali (Cat. D max.1; Cat, C max. 2 Cat. max 2) a 11 dipendenti aventi titolo a concorrere . Valutazione e predisposizione graduatoria;

...omissis....

3. Comune di Carbonara Scrivia : Valutazione ai fini della assegnazione dell'unica PEO D4 all'unica dipendente di categoria D in servizio ;

L'allegato 1) al CCDI normativo di cui alla preintesa sottoscritta il 21/01/2009, approvata con deliberazione G.C. n.1 del 13/02/2009, rubricato "Procedura di valutazione finalizzata all'attuazione dell'istituto della progressione economica all'interno della categoria" reca le modalità di applicazione della metodologia di valutazione ai fini della P.E.O.

La progressione all'interno della categoria D si svolge attraverso una griglia di valutazione articolata su 8 parametri:

- 1. esperienza acquisita*
- 2. grado di autonomia*
- 3. qualità e precisione della prestazione individuale*
- 4. carico di lavoro*
- 5. partecipazione e flessibilità*
- 6. capacità di relazione con superiori, colleghi e utenti*
- 7. grado di coinvolgimento e disponibilità*
- 8. capacità di lavorare per obiettivi.*

Si allega al presente verbale stralcio del CCDI con la descrizione estesa dei parametri valutativi ed il punteggio assegnato ad ognuno con un punteggio massimo totale conseguibile di 180 punti.

Il suddetto contratto prevede la non idoneità al conseguimento della progressione orizzontale per i dipendenti, che al netto delle decurtazioni per assenze, hanno conseguito una valutazione inferiore ai 45 punti per la categoria D.

La dipendente Veronica Tondo, unica concorrente nella categoria, risulta in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione economica in godimento: la sua permanenza nella categoria è di 8 anni

Non verrà applicata alcuna decurtazione per assenze perché risulta inserita nella classe di assenza I.

Si prende atto dei crediti formativi presentati dalla dipendente.

Si procede a valutazione predisponendo la seguente tabella o scheda valutativa relativa alla dipendente Veronica Tondo che svolge, tra l'altro, le funzioni di responsabile del servizio finanziarie di responsabile della trasparenza del Comune di Carbonara Scrivia

parametro	1 esperienza	2 autonomia	3 Qualità e precisione	4 carico di lavoro	5 flessibilità	6 relazione	7 disponibilità coinvolgimento	8 lavoro per obiettivi
punteggio	2*/10	18/20	36/40	24/30	18/20	12/20	18/20	18/20

*punteggio attribuito in base alla declaratoria di parametro prevista dal CCDI : 8 anni – 3 periodo minimo per la valutazione = 5 anni cui corrispondono 2 punti

La dipendente ha ottenuto una valutazione di 146 punti, largamente superiore rispetto ai 45 richiesti e pertanto consegue la P.E.O. (D4).

Quindi,

L'ORGANISMO DI VALUTAZIONE (O.I.V.)

Dispone la pubblicazione in stralcio del presente verbale per la parte relativa a ciascun Comune sui rispettivi siti ufficiali nell'apposita sessione dell'Amministrazione Trasparente e la comunicazione dell'esito ai dipendenti interessati ed all'Ufficio Personale per gli adempimenti di competenza.

Alle ore 11.30 la seduta è tolta previa redazione e sottoscrizione del presente verbale che viene contestualmente consegnato al Segretario Comunale Dr. Lucotti per i conseguenti adempimenti.

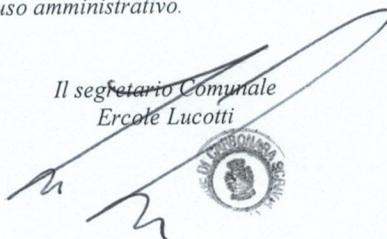
L'Organismo indipendente di valutazione: Dr. Marco Rossi : f.to Marco Rossi

Il Segretario Comunale : Dr. Ercole Lucotti : f.to Ercole Lucotti

E' copia conforme in stralcio in carta libera per uso amministrativo.

2/11/2016

Il segretario Comunale
Ercole Lucotti



Strada CCDI di cui alle G.C. n. 1 del 13/02/09



Progressione dalle posizioni:

- da B6 a B7;
- da C4 a C5;
- all'interno della categoria D

Numero dei Parametri: 8	Descrizione Estesa Valutazione
Parametro 1	Esperienza acquisita conoscenza e pratica delle proprie mansioni possedute sulla base degli anni di lavoro svolti (massimo 10 punti)
Parametro 2	Grado di autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati ed iniziativa personale capacità di gestire autonomamente i compiti affidati, individuando personalmente soluzioni operative (massimo 20 punti)
Parametro 3	Qualità e precisione della prestazione individuale (anche in conseguenza di interventi formativi e di aggiornamento) capacità di svolgere le proprie mansioni con esattezza nel rispetto dei tempi assegnati e delle scadenze (massimo 40 punti)
Parametro 4	Carico di lavoro in relazione alle competenze attribuite entità e complessità delle attività e dei compiti che il dipendente è chiamato a svolgere ordinariamente e straordinariamente (massimo 30 punti)
Parametro 5	Partecipazione alle esigenze di flessibilità capacità di adattamento ai cambiamenti che alterano il contesto lavorativo (massimo 20 punti)
Parametro 6	Capacità di relazione con il responsabile dell'unità organizzativa, con i colleghi e con gli utenti attitudine a rapportarsi in modo competente e corretto con i propri superiori, con gli altri dipendenti e con i cittadini (massimo 20 punti)
Parametro 7	Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi livello di disponibilità, presenza ed intervento nei processi lavorativi (massimo 20 punti)
Parametro 8	Capacità di lavorare per obiettivi attitudine a perseguire in modo efficiente, efficace ed economico le finalità gestionali poste negli strumenti di programmazione (massimo 20 punti)

