



Comune di Civitavecchia  
Città Metropolitana di Roma Capitale  
Nucleo di Valutazione

## **Nucleo di Valutazione – Verbale del 19/04/2019**

In data 19/04/2019 si è riunito il Nucleo di Valutazione supportato dal Funzionario/P.O. della Segreteria Generale dott.ssa Vanina Mattera.

L'incontro inizia alle ore 11.20 con il colloquio collettivo richiesto dai dipendenti del Servizio ... (come da convocazioni del 12 aprile), i quali hanno presentato ricorso contro la valutazione attribuita dal proprio dirigente. Il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, prevede infatti che: "acquisita la valutazione, il dipendente può, nel termine di 15 giorni dalla data di acquisizione della valutazione, presentare per iscritto le proprie controdeduzioni al Nucleo di Valutazione, il quale sentito il dipendente, assistito da eventuale persona di fiducia scelta tra le RSU o tra i rappresentanti sindacali delle sigle firmatarie del CCNL o altra figura dell'amministrazione, e il dirigente competente, emette la propria determinazione entro 30 giorni dall'incontro".

Sono presenti, assistiti dal Segretario Territoriale FPCGIL Roma Nord – Civitavecchia – Viterbo ..... i seguenti dipendenti: .....

Risultano altresì assenti .... (la quale ha comunicato la propria impossibilità a partecipare), ..., ....., ....., .....

La dipendente ... chiede al Nucleo quale è il suo ruolo nell'ambito del processo di valutazione dei dipendenti ed il dott. Caldarelli spiega ciò che è previsto nel vigente sistema di valutazione della performance, come sopra riportato. In particolare spiega che il Nucleo di Valutazione non può incidere sul punteggio attribuito ai comportamenti professionali e organizzativi di ogni singolo dipendente, data la non conoscenza diretta degli stessi.

Il Sig. .... prende la parola per affermare che il Sistema di Valutazione vigente è stato disatteso in quanto diciassette dipendenti di un Servizio hanno presentato ricorso avverso la propria valutazione lamentando la non corretta applicazione dello stesso, visto che, ad esempio, alcun colloquio è stato fatto dal dirigente.

Prendono poi la parola i dipendenti i quali lamentano come, nel corso dell'anno, non siano stati fatti colloqui, né alcuna riunione sugli obiettivi del servizio o sul possibile contributo di ciascuno alla performance del Servizio, neanche delegando tali attività ai funzionari responsabili; allo stesso modo non è stata effettuata un'autovalutazione e, d'altro lato, non è stato emesso alcun richiamo disciplinare nei confronti di alcun dipendente che potesse giustificare i punteggi attribuiti.

La dipendente .... chiede che venga messo a verbale la relazione inviata al dirigente nel 2018 ed avente ad oggetto l'attività svolta ed i procedimenti di cui si è responsabili.

Ciò che viene contestato dai dipendenti, non sono i singoli punteggi bensì la metodologia applicata.

Il dott. Caldarelli, esaminando le singole schede, fa notare che, per lui, tali punteggi non sono negativi visto che vanno da un minimo di 949/1000 ad un massimo 991/1000. Certo è che se ben n. 17 dipendenti presentano un ricorso, lui non può non tenerne conto in sede di valutazione dello stesso.

Risulta però necessario andare ad esaminare ogni singolo caso e prendendo l'esempio della dipendente ....., la quale presenta una particolarità oggettiva, chiede ai presenti di inviare integrazioni puntuali sulle singole motivazioni inerenti il proprio ricorso.

Il ..... afferma che i dirigenti, nella valutazione del proprio personale, devono attenersi a quanto previsto nel sistema visto anche che il nuovo contratto prevede alcune specifiche condizioni per la Progressione economica orizzontale, tra cui i punteggi attribuiti nella valutazione. Pertanto i dipendenti presenti in data odierna potrebbero essere svantaggiati nella progressione, anche perché il prossimo anno il dirigente si comporterà nello stesso modo. Dovrebbero essere rivisti tutti i punteggi e riassegnarli applicando una media, anche perché sui comportamenti non ci sono dati oggettivi.

Il dott. Caldarelli prosegue affermando la necessità di avere le integrazioni al ricorso entro 10 giorni, dopo di che provvederà a sentire il dirigente in contraddittorio su ogni singolo motivo, anche perché effettivamente la situazione del Servizio .....risulta peggiorata rispetto allo scorso anno, dove il dirigente aveva provveduto ad attribuire i punteggi pur essendo nell'ente da poco tempo.

Alle ore 13.00 termina il colloquio con i dipendenti del Servizio .... ed il Nucleo di Valutazione inizia il colloquio con la ..... (come da convocazione del 12 aprile), dipendente del Servizio ..., la quale contesta il punteggio attribuito al fattore "Area relazionale interna", pari a 99,6 visto che ritiene che tale punteggio non consentirà l'accesso alla prossima progressione economica, utile al suo prossimo pensionamento.

Alle ore 13.10 viene ascoltata (come da convocazione del 12 aprile), la dipendente ..... del Servizio ....., accompagnata dal rappresentante sindacale ..... che contesta il punteggio attribuito sia al fattore "contributo alla performance organizzativa della struttura" pari a 95, sia al fattore "livello di conoscenza e capacità di utilizzo degli strumenti necessari per lo svolgimento dei compiti" pari a 96. La Sig.ra .....

Alle ore 13.30, terminato il colloquio, chiede di essere ascoltata la dipendente ..... che, pur non avendo presentato ricorso, chiede di essere ascoltata.

Al termine dei colloqui, il NUCleo procede, ai sensi dell'art. 14, c. 4, lett. g) del d.lgs. n. 150/2009 e delle delibere A.N.AC. n. 141/2019, ad effettuare la verifica sulla pubblicazione, sulla completezza, sull'aggiornamento e sull'apertura del formato di ciascun documento, dato ed informazione al 31 marzo 2019, così come elencati nell'Allegato 2.1 – Griglia di rilevazione della delibera n. 141/2019. Una prima rilevazione è stata effettuata dal Nucleo di Valutazione precedentemente alla data del 31/03/2019 preceduta da verifiche a campione effettuate su specifiche sezioni. La compilazione definitiva è avvenuta sulla scorta delle rilevazioni effettuate e in data odierna, 19 aprile 2019, procede alla redazione dell'attestazione e della scheda di sintesi.

Al termine viene dato mandato alla dott.ssa Mattera di inviarla per la pubblicazione sul sito istituzionale.

Alle ore 15.00 il Nucleo di Valutazione conclude la seduta odierna e si riaggiorna a data da definirsi.

*Nucleo di Valutazione  
Dott. Gianluca Caldarelli*