



COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

(CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA)

Nucleo di Valutazione

(nominato con Determinazione del Commissario n. 11 del 18-12-2017)

Verbale n. 4 /2018

RELAZIONE FINALE AL CICLO DELLA PERFORMANCE (anno 2017)

Addì tredici del mese di novembre duemiladiciotto, presso la sede comunale alle ore 19:30 e ss. il NdV composto da:

- Dott.ssa Chiara Piraino, Segretario Comunale di Comune di San Filippo, quale Presidente (componente interno);
- Dott. Giuseppe Stramandino (Componente esterno);
- Dott. Gilberto Ambotta, (Componente esterno).

PRECISATO CHE il Piano della performance è un documento previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009 finalizzato, insieme ad altri, a sostenere un percorso di miglioramento complessivo dell'azione delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di sempre maggiore trasparenza e attenzione al soddisfacimento dei bisogni della collettività. Gli obiettivi del Piano sono stati definiti in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e collegati con le strategie di azione del triennio 2017/2019. Il piano integra i documenti programmatici "classici" degli enti locali (Bilancio, dup, Piano degli Obiettivi), garantendo la coerenza tra gli obiettivi pluriennali strategici individuati dal Consiglio e dalla Giunta, gli obiettivi annuali ed i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

VISTO 1 art. 4 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che stabilisce che gli organi di governo esercitano funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificando la rispondenza delle prestazioni e dei comportamenti agli indirizzi impartiti;

VISTO l'art. 5 del D. Lgs. 289/99 che sancisce che le pubbliche amministrazioni valutano le prestazioni dei propri dirigenti nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnati. La valutazione deve avere periodicità annuale e deve essere proceduralizzata, prevedendo la partecipazione del valutato;

VISTO l'art. 3 del D. Lgs. 150/2009 che stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

procede in sede di conclusione del processo valutativo con la

Proposta di valutazione attività anno 2017

Il Nucleo di Valutazione del Comune di San Filippo del Mela, ha preso preliminarmente atto:

- a) del D.Lgs n. 150/2009, normativa di riferimento per l'attività di controllo del personale della P.A.;
- b) del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi;

In riferimento alla valutazione dei sei Responsabili di Area incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2017, il NdV ha effettuato l'acquisizione preventiva delle relazioni e documentazione, necessarie alle opportune valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i dipendenti, titolari di P.O.:

- 1) **Cap. Filippo La Malfa** – Responsabile Area Polizia Municipale – determina sindacale n.12 del 21/02/2017;
- 2) **Dott.ssa Maria Pietra Depasquale** – Responsabile Area Servizi alla Persona – determina sindacale n.8 del 21/02/2017 fino al 31.03.2017 (cessazione per collocamento in quiescenza)
- 3) **Dott.ssa Nunziata Perrone** – Responsabile Area Affari Generali – determina sindacale n.7 del 21/02/2017 fino al 30.06.2017 (cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza)
- 4) **Ing. Pietro Varacalli** – Area Gestione del Territorio – determina sindacale n.9 del 21/02/2017;
- 5) **Rag. Fumia Carmelo** – Responsabile dell'Area Gestione Risorse – determina sindacale n.10 del 21/02/2017 ad interim Responsabile dell'Area Servizi alla persona dal 13.07.2017 giusta determina del Commissario Straordinario n.5 del 13.07.2017;
- 6) **Sig.ra Sgrò Tindara** - Responsabile dell'Area Elettorale Statistica – determina sindacale n.11 del 21/02/2017 e responsabile dell'area Affari Generali ad interim dal 13.07.2017 giusta determina del Commissario Straordinario n.4 del 13.07.2017

La documentazione presa in esame ai fini della valutazione dei sei Responsabili di Area incaricati di Posizione Organizzativa oggetto di valutazione è la seguente:

Anno 2017

- la deliberazione della G.C. di approvazione del DUP n.61 del 03.04.2017;
- la deliberazione di C.C. n. 19 del 21.04.2017 di approvazione del bilancio di previsione 2017/2019;
- la deliberazione di G.C. n. 91 del 18.05.2017, approvazione per l'anno 2017 del piano degli obiettivi strategici per anni 2017/2019;
- la deliberazione del C.C. n. 36 del 10.10.2018 di approvazione del rendiconto 2017;
- la relazione dell'organo di revisione al rendiconto 2017 del 19/9/2018 prot. n. 3783 del 20.09.2018;
- le relazioni dei sei Responsabili di Area, comprensive delle valutazioni dei propri collaboratori.

Fatte queste premesse generali è bene procedere con l'illustrazione della metodologia utilizzata dal NdV per la valutazione dei citati Responsabili di Settore relativamente all'annualità 2017.

Il NdV per la valutazione dell'esercizio 2017 ha effettuato un percorso di attività metodologica che è consistito in quattro fasi:

- Fase a) Presa atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti;
- Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi;
- Fase c) Audizioni;
- Fase d) Valutazioni.

Fase a) Presa atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti

La prima fase è consistita essenzialmente nel prendere atto degli strumenti e metodi di valutazione esistenti. Per il 2017 il NdV si è avvalso dei criteri generali fissati dal vigente regolamento uffici e servizi e dei criteri di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza dell'Ente.

A tal fine viene precisato che, secondo i suddetti criteri e modalità che l'Ente si è dato sono ammessi a godere dell'indennità di risultato, nella misura del 100%, solo i Responsabili d'Area che hanno raggiunto un voto almeno superiore al 3,5 su 5 su tutti i parametri.

Voti pari o inferiori al 3,5 comporteranno delle decurtazioni secondo le seguenti percentuali:

VOTO DECURTAZIONE

VOTO	DECURTAZIONE
3,5	5%
3	10%
2,5	20%
<2,5	30%

Che i parametri di riferimento sono:

MISURAZIONE-VALUTAZIONE (voti da 1 a 5)

Contributo individuale processi di lavoro	
Obiettivi annuali	
Competenze	
Capacità organizzativa	
Capacità di valutazione	
MEDIA	

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune nel 2017. Il NdV si è concentrato in particolare sul:

- la deliberazione di C.C. n. 19 del 21.04.2017 di approvazione del bilancio di previsione 2017;
- la deliberazione di G.C. n. 91 del 18.05.2017, approvazione per l'anno 2017 del piano degli obiettivi 2017/2019;
- la deliberazione del C.C. n. 36 del 10.10.2018 di approvazione del rendiconto 2017;
- la delibera di G.C. n. 63 del 14.11.2017 di presa atto della relazione finale sulla performance dell'ente e relativa agli obiettivi strategici anno 2016;
- le relazioni comprensive delle schede obiettivo dei sei Responsabili di Area, comprensive delle valutazioni dei propri collaboratori;

Accanto ai citati atti amministrativi, il NdV ha richiesto le relazioni sull'attività svolta dai singoli Responsabili di Area titolari di P.O.

Il Nucleo ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel P.E.G. e alla verifica della documentazione propedeutica all'avvio del processo di valutazione consistente in una serie di controlli relative alle seguenti tematiche:

- Personale;
- Finanziaria;
- Lotta alla corruzione;

Fase c) Audizioni

La terza fase del lavoro del NdV ha riguardato le audizioni in sede di verifica intermedia.

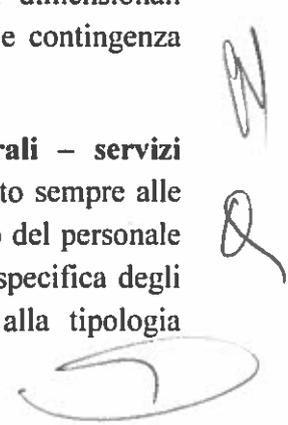
Il NdV per assicurare al meglio la trasparenza del processo di valutazione, contestualizzando la *performance* delle posizioni organizzative nel quadro generale dell'attività amministrativa, ha deciso di procedere con le audizioni dei singoli Responsabili di Settore titolari di P.O (non sono state ascoltate la dott.ssa Maria Pietra Desquale e la dott.ssa Perrone Nunziata), avente ad oggetto l'attività relativa alla annualità 2017.

Le audizioni sono servite, oltre a verificare la concreta attività posta in essere per l'anno 2017, per comprendere al meglio il lavoro dei singoli responsabili e le difficoltà ambientali e di contesto (amministrative, giuridico/economiche, tecniche e di gestione). Il NdV ritiene la metodologia delle audizioni molto positiva in quanto contribuisce a fornire un quadro di valutazione dettagliato e preciso, non solo sull'attività realizzata, ma anche sulle capacità organizzative e tecnico-amministrative del dipendente.

Fase d) Valutazioni

La quarta e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. Il NdV ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O. alla luce degli elementi economico-finanziari verificati da un'analisi documentale e delle audizioni con gli stessi, dando particolare rilievo agli esiti dei controlli interni di regolarità amministrativa che hanno evidenziato criticità in ordine alla corretta attuazione degli obblighi di pubblicità e trasparenza di cui al d.lgs.33/2013 e ss.mm.ii. A seguito del percorso sopra descritto, il NdV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2017, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale dei Responsabili di Settore sia stata in linea generale positiva, con interventi efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale. Tuttavia rileva che non sempre si registra una ottimale utilizzazione delle risorse umane assegnate e di quelle finanziarie e strumentali disponibili, in considerazione delle condizioni ambientali di riferimento in relazione alle dimensioni dell'ente. Tuttavia per tutti i responsabili si segnala la necessità di maggiore diligenza, precisione e di maggiore attenzione nel rispetto dei termini assegnati.

- 1) **P.O. - Cap. Filippo La Malfa – Responsabile Area Polizia Municipale.** - In generale si segnala un'attività precisa in relazione agli adempimenti di competenza. Rispetto alle attese degli organi di indirizzo e alle necessità dell'Ente si rileva un miglioramento della capacità di coordinamento con le altre aree che ha determinato un graduale miglioramento anche in termini di maggiore tempestività negli interventi di competenza. Il NdV dopo la verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico ricoperto, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione normativa/amministrativa/contabile esprime una valutazione di buon livello.
- 2) **P.O. - Dott.ssa Maria Pietra Depasquale – Responsabile Area Servizi alla Persona.** - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo la verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di discreto livello.
- 3) **P.O. - Dott.ssa Nunziata Perrone – Responsabile Area Affari Generali – servizi tecnologici.** - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Dimostrando buone capacità di coordinamento del personale assegnato e capacità di affrontare le problematiche. Il NdV dopo la verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia



dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di discreto livello.

- 4) **P.O. - Ing. Pietro Varacalli – Area Gestione del Territorio.** In generale ha dimostrato buone competenze nell'espletamento del proprio ruolo e capacità risolutiva delle problematiche. Tuttavia, sotto il profilo della capacità organizzativa, registrandosi dei ritardi nei tempi di realizzazione degli interventi e dell'iter amministrativo di competenza le attese programmatiche degli organi di indirizzo risultano solo parzialmente attuate. Il NdV dopo la verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di buon livello.
- 5) **P.O. - Sig. Fumia Carmelo – Responsabile dell'Area Gestione Risorse -** In generale ha dimostrato buone capacità organizzative e di coordinamento con le altre Aree. L'attività svolta ha seppur con qualche ritardo risposto alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo la verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di discreto livello.
- 6) **P.O. - Sig.ra Sgrò Tindara - Responsabile dell'Area Elettorale Statistica. -** In generale ha risposto alle attese degli organi di indirizzo; si conferma la necessità di migliorare la capacità di collaborazione e sinergia con le altre Aree. Il NdV dopo la verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di buon livello.

La Valutazione dei Responsabili di Area titolari di P.O si è conclusa con l'attribuzione in base ai criteri stabiliti di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance e della trasparenza, secondo le schede di valutazione allegate, che costituiscono la proposta di valutazione del NdV per l'annualità 2017, facendone parte integrante e sostanziale.

Le criticità sollevate nei colloqui con i Responsabili di Area emerse nel corso del lavoro fanno riferimento al rapporto tra indirizzi e priorità dettate dalle Amministrazioni e la gestione concreta da parte dei suddetti Responsabili. In particolare, anche sulla concreta esperienza quotidiana, si segnalano per tutte le posizioni organizzative, una serie di problematiche: la difficoltà di contemperare esigenze e priorità politico-amministrative rispetto al quotidiano andamento del lavoro degli uffici e alla loro implementazione, spesso per carenze d'organico e continue richieste di adempimenti burocratici.

Si suggerisce di aumentare il numero delle conferenze di servizio, che se effettuate con periodicità potrebbero in parte sopperire alle criticità evidenziate anche grazie ad un accrescimento del livello di partecipazione/responsabilizzazione con conseguente maggiore impulso propositivo nei processi decisionali dell'ente.

Di estrema rilevanza appare la continua formazione dei dipendenti che va promossa e incentivata anche al fine di un costante aggiornamento professionale.

Il NdV raccomanda inoltre quanto segue:

1. L'obbligo di pubblicazione ai sensi D.Lgs. 33/2013 ed aggiornamento costante della sezione "Amministrazione Trasparente", oltre al rispetto del Piano Anticorruzione;



2. Di essere informato sull'utilizzo delle Risorse destinate al Fondo delle risorse decentrate per le politiche del personale, sul rispetto dei limiti di spesa previsti dalle varie normative in materia di personale, tra cui il D.L. 78/2010 e la spending review.
3. Riguardo il ciclo della performance si richiede una maggiore attenzione nella fase di elaborazione degli obiettivi, che dovrebbero risultare più sfidanti ed innovativi nonché dei relativi indicatori di risultato, che devono essere misurabili e prevedere un target chiaro o un miglioramento rispetto ad uno standard, un livello qualitativo atteso o ad un benchmark;
4. La necessità di migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati;
5. In relazione alla normativa in materia di trasparenza ed anti-corrruzione si chiede di darne sistematica attuazione, prevedendo un'adeguata organizzazione e formazione delle risorse umane, con la finalità di ottenere un costante e corretto aggiornamento delle informazioni pubblicate in "Amministrazione Trasparente", rendendo disponibili in formato aperto i dati inseriti;
6. Per quanto attiene alla performance organizzativa ed in generale la sfera dei comportamenti è necessario sviluppare una maggiore attitudine al lavoro di gruppo, migliorare l'area delle relazioni, la collaborazione con i colleghi Responsabili di Servizio per l'integrazione delle procedure informatiche e per l'ottimizzazione in genere dei procedimenti che interessano più unità organizzative/utenti; è atteso un personale miglioramento nell'utilizzo degli strumenti informatici;
7. Di effettuare più riunioni periodiche con il personale gestito, per condividere e conoscere lo stato di avanzamento degli obiettivi, improntare una metodologia lavorativa basata sulla cultura del risultato e sul lavoro di squadra (piuttosto che sul mero e formale adempimento), nonché per creare un clima di fiducia, migliorando la comunicazione e il benessere organizzativo;

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento e trasmesso al Sindaco per quanto di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il NdV

➤ Dott.ssa Chiara Piraino (Presidente - Componente interno)

➤ Dott. Giuseppe Stramandino (Componente esterno);

➤ Dott. Gilberto Ambotta, (Componente esterno).