



COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

(CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA)

Nucleo di Valutazione

(nominato con determinazione sindacale n. 10 del 17-12-2020)

VERBALE N. 3 del 16 giugno 2021

Addì 16 del mese di giugno duemilaventuno, dalle ore 10.30 in modalità mista di presenza e in collegamento telematico a mezzo riunione video su Google Meet con il componente dott. G.Ambotta, in ottemperanza alle disposizioni dettate dal D.P.C.M. 8 marzo 2020, in tema di contenimento e gestione dell'emergenza determinata dalla diffusione del COVID-19, a seguito di convocazione del Presidente, si è riunito il Nucleo di Valutazione, così composto:

componente	Presente/assente
dott. Chiara PIRAINO - presidente	Presente
dott. Giuseppe STRAMANDINO - componente	Presente
dott. Gilberto AMBOTTA - componente	Presente in collegamento da remoto

Proposta di valutazione conclusiva dei risultati e delle attività anno 2019 dei titolari di P.O.: competenze professionali e manageriali, obiettivi raggiunti

Il Nucleo di Valutazione del Comune di San Filippo del Mela, in prosecuzione dei lavori avviati nel 2020, precisato che si è preliminarmente preso atto:

- a) del D.Lgs. n. 150/2009 e succ. mod., e del D.Lgs. 74/2017 normativa di riferimento per l'attività di controllo del personale della P.A.;
- b) della deliberazione di G.C. n. 42 del 29/03/2019 di *"approvazione sistema di misurazione e valutazione delle performance"*.

In riferimento alla valutazione dei Responsabili di Area incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2019, il NdV ha effettuato l'acquisizione preventiva delle relazioni e documentazione, necessarie alle opportune valutazioni a consuntivo. In merito, come si evince dalle numerose note di sollecito a firma del Presidente del Nucleo di Valutazione, si sottolinea il ritardo dei relativi responsabili nella trasmissione delle relazioni nonché delle valutazioni del personale loro assegnato che ha determinato un sostanziale rallentamento delle attività del NDV.

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

1. **cap. Filippo La Malfa** – Responsabile Area Polizia Municipale ed ad interim dell'Area Servizi alla Persona;
2. **dott.ssa Lina Coci** - Responsabile Area Gestione Risorse –
3. **sig.ra Tindara Sgro** - Responsabile Area AA.GG. –
4. **dott. Angelo Lo Duca** - Responsabile Area AA.GG. – determina sindacale n.9 del 1/8/2019;
5. **ing. Pietro Varacalli** – Area Gestione del Territorio –

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

Anno 2019

- la deliberazione del C.C. n. 19 del 29/04/2019 di approvazione del DUP 2019/2021;
- la deliberazione di C.C. n. 20 del 29/04/2019 di approvazione del bilancio di previsione 2019/2021;
- la deliberazione di G.C. n. 2 del 29.06.2018, approvazione del PEG 2018/2020 e del piano degli obiettivi strategici per l'anno 2018;
- la deliberazione della G.M. n. 71 del 22/5/2019 di approvazione piano esecutivo di gestione - art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e piano performance 2019;
- le relazioni comprensive delle valutazioni dei propri collaboratori, presentate dai seguenti Responsabili di Area: ~~Cap. La Malfa, Ing. Pietro Varacalli, dott.ssa Lina Cocci, dott. Angelo Duce, Sindaca Sgrò~~ per il periodo di competenza.
- Fatte queste premesse generali è bene procedere con l'illustrazione della metodologia utilizzata dal NdV per la valutazione dei citati Responsabili di Area relativamente all'annualità 2019.

Il NdV per la valutazione dell'esercizio 2019 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 2019 il NdV si è avvalso dei criteri di cui alla deliberazione di delibera di G.C. n. 42 del 29/03/2019 di *“approvazione sistema di misurazione e valutazione delle performance”*;

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune nel 2019. Il NdV si è concentrato in particolare sul:

- la deliberazione del C.C. n. 19 del 29/04/2019 di approvazione del DUP 2019/2021;
- la deliberazione di C.C. n. 20 del 29/04/2019 di approvazione del bilancio di previsione 2019/2021;
- la deliberazione della G.M. n. 71 del 22/5/2019 di approvazione piano esecutivo di gestione - art. 169 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i. e piano performance 2019;
- le relazioni comprensive delle valutazioni dei propri collaboratori, presentate dai responsabili di PO.

Fatte queste premesse generali è bene procedere con l'illustrazione della metodologia utilizzata dal NdV per la valutazione dei citati Responsabili di Area relativamente all'annualità 2019.

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;
- Amministrazione trasparente;
- Controlli interni.

Fase c) Audizioni

La terza fase del lavoro del NdV ha riguardato le audizioni: 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 delle audizioni dei singoli Responsabili di Area titolari di P.O., avente ad oggetto l'attività relativa alla annualità 2019.

In particolare i titolari di P.O. hanno illustrato le relazioni ed hanno spiegato le modalità di raggiungimento degli obiettivi assegnati e le criticità riscontrate.

All'audit hanno partecipato i seguenti responsabili di Posizione Organizzativa: ~~Cap. La Malfa, Ing. Piero Vercelli, dott.ssa Lina Cori, dott. Angelo Lo Duca.~~

Fase d) Valutazioni

La quarta e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. In questa fase, il NdV ha eseguito una attenta analisi documentale, verificato gli elementi economici-finanziari, nonché gli elementi scaturiti dalle audizioni personali con i responsabili di P.O. Sulla scorta di tutti i dati raccolti, ed a seguito del percorso sopra descritto, il NdV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2019, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale dei Responsabili di PO sia stata mediamente positiva, con interventi sufficientemente efficaci, non sempre puntuali, corrispondenti all'interesse pubblico generale, utilizzando le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili, in considerazione delle condizioni ambientali di riferimento in relazione alle dimensioni dell'ente.

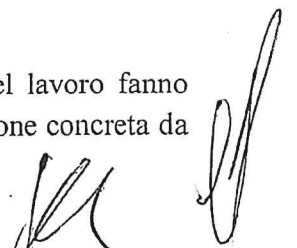
Vanno invece implementate da parte dei Responsabili le attività di indagine di soddisfazione rivolta all'utenza nonché va maggiormente sviluppata la capacità di problem solving quale capacità di autonoma soluzione dei problemi senza rinviare gli stessi a soggetti diversi.

Concluse le fasi precedenti, il NdV :

- dà atto che gli obiettivi programmati per l'anno 2019 sono stati solo parzialmente raggiunti;
- rileva la sostanziale correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa;
- dà atto che da quanto rappresentato non sono emerse condizioni che determinano la maturazione di responsabilità dirigenziale;

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 2019, facendone parte integrante e sostanziale. Le stesse schede contengono il punteggio assegnato riportando una sintetica motivazione del giudizio.

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. Ciascun responsabile è comunque tenuto a garantire l'adempimento dei propri "obblighi" e compiti con maggiore puntualità e precisione focalizzandosi, si suggerisce su una maggiore attenzione nell'organizzazione del lavoro e valorizzazione del personale assegnato che 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. La necessità di migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati;
4. In relazione alla normativa in materia di trasparenza ed anti-corruzione 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;
5. 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 procedimento 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;
6. 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.

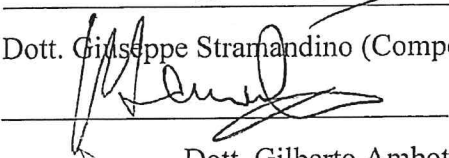
Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento e trasmesso al Sindaco per quanto di competenza.

Letto, confermato e sottoscritto,

Il NdV

- Dott.ssa Chiara Piraino (Presidente ~~Componente~~ Interno)

- Dott. Giuseppe Stramandino (Componente esterno);


Dott. Gilberto Ambotta, (Componente esterno, firmato digitalmente)