



COMUNE DI CASTROLIBELLO

NUCLEO DI VALUAZIONE

costituito con Determina Sindacale n. 508 del 28/10/2016

**SISTEMA PER LA MISURAZIONE E VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE**
(Delibera C.S. n° 79 del 6/10/2012)

Proposta di valutazione attività 2017

Il NdV del Comune di Castrolibello costituito in forma monocratica dal dott. Alfonso Scichilone, giusta Determina Sindacale n. 16 del 28/10/2016, in esecuzione del disposto del Sistema di Misurazione della Performance di cui alla Delibera C.S. n. 79 del 06/10/2012, procede alla valutazione della performance anno 2017; in tal senso, preliminarmente prende atto dei sotto elencati atti:

- a) delibera della G.C. N. 40 del 10/02/1999 avente ad oggetto “Ordinamento degli Uffici e dei Servizi” e successive modificazioni ed integrazioni;
- b) delibera della Comm. Straord. N. 7 del 03/06/2011 avente ad oggetto “Revisione del modello organizzativo di vertice dell’Ente”
- c) delibera della Comm. Straord. N. 10 del 16/02/2012 di “Assetto strutturale dei servizi e degli uffici. Definizione dotazione organica di ciascuna area dell’Ente” modificata con delibera n.18 del 16/03/2012;
- d) delibera della Comm. Straord. N. 11 del 16/02/2012 avente ad oggetto “Approvazione Sezione regolamento degli uffici e servizi attuativa dei principi del D. Lgs. 150/2009”
- e) delibera della Comm. Straord. N. 79 del 06/12/2012 di approvazione del “sistema per la misurazione e valutazione della performance del personale”;
- f) della delibera della G.C. n.19 del 11/05/2016 di trasformazione dell’organismo di indipendente di valutazione in nucleo di valutazione;

In riferimento alla valutazione dei Responsabili dei Servizi incaricati di Posizioni Organizzative per l’anno 2017, ha acquisito successivamente le relazioni e documentazione, necessarie alle opportune valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i dipendenti:

- **Area I – Affari Generali – Segreteria – Servizi alla Persona Polizia Municipale** – Sig. Salvatore Sferrazza;
- **Area II – Servizi Tecnici (Pianificazione Territoriale ed OO.PP.)** – arch. Giuseppe Taibi;
- **Area III – Servizi Economici e Finanziari** – dott. Pietro Marchetta;

Il NdV prende atto degli atti propedeutici al processo di valutazione, come in dettaglio riassunti nella sottostante tabella:

COMUNE DI CASTROFILIPPO				
DOCUMENTAZIONE PROPEDEUTICA ALL'AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE ANNO 2017				
OGGETTO DEL CONTROLLO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SOGGETTO COINVOLTO	SCADENZA	ATTO PRODOTTO/ESITO
AREA PERSONALE				
Comunicazioni di Lavoro flessibile e incarichi dirigenziali	L. 190/12, art. 1 c. 39 e 40 – D. Lgs.165/01, art. 36 c. 3	Responsabile Servizio Personale	31/01/2018	Rapporto informative sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate (Relazione esercizio 2017 Incarichi n. 3 dirigenti e Servizio di Cittadini al lavoro. Assistente sociale per ore 6 settimanali.
Procedimenti disciplinari	Codice di comportamento	UPD/ Responsabili di servizio	Senza Scadenza	Assenza procedimenti
Codice di comportamento	D. Lgs. 165/01, art. 54 c.5	Responsabile Servizio Personale	Iniziale e per ogni modifica	Codice comportamento delibera G.C. n. 02 del 15/01/2014
AREA FINANZIARIA				
Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti Dpcm 22/9/2014 su base trimestrale	D.L. 66/2014	Responsabile finanziario	31/01/2018	Valore complessivo anno 2017 – 56,37
Rispetto del tetto di spesa del personale	Art. 1 comma 557, L. 296/2006, come riscritto dall'art. 14, comma 7, D.L.78/2010 e successive modificazioni	Responsabile del personale	31/12/2017	certificazione Responsabile Servizi finanziari
Rispetto del pareggio di bilancio	Art. 1 c. 762 L. 208/2015	Responsabile finanziario		Bilancio Consuntivo
AREA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE				
Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza 2017	L. 190/12 , art1 c. 8 D.lgs. 33/13, art. 10	RPC	Adozione entro il 31 gennaio 2017	Delibera di G.C. n. 5 del 30/01/2018
Disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza comunicate al N.V.	L. 190/12, art. 1 c. 7 come modificato dal D.Lgs. 97/16	RPC	Senza scadenza	ESITO: assenti
Compilazione ed invio a Organi di indirizzo politico amministrativo e NV della relazione annuale del RPC	L. 190/12, art. 1 comma 14 mod.- da D. Lgs. 97/16	RPC	Scadenza gennaio 2018	Relazione RPC 2017 pubblicata in data 31/01/2018
Rispetto generale obblighi di pubblicazione sul sito internet istituzionale	D. Lgs. 33/13 delibera ANAC 141/2018	RPC Responsabili pubblicazione	attestazione entro il 30 aprile 2017 sui dati pubblicati al 31 marzo 2017	Pubblicata in data 31/03/2018
Trasmissione ANAC dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente 2017	L 190/12, art. 1 c. 32	Responsabili di servizio	31/01/2018	Link pubblicato su sito in formato xml in data 30/01/2018
AREA CONTROLLI INTERNI				
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2017	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni	Segretario Comunale	Senza scadenza	Referto finale sui controlli anno 2017: non si sono manifestati criticità.

Vista, altresì la documentazione presa in esame ai fini della valutazione della performance 2017 per le tre aree oggetto di valutazione, nel dettaglio:

- la delibera del C.C. n. 17 del 30/05/2017 di Approvazione Bilancio di Previsione 2017–

2018 e 2019 ex D.Lgs.118/2011.

- la delibera della G.C. n. 36 del 18/07/2017 di approvazione del Piano definitivo della Performance, delle Risorse e degli Obiettivi per l'anno 2017;
- la Relazione sulla Gestione allegata al Rendiconto anno 2017; approvato con delibera C.C. n. 27 del 31/07/2018.
- la Relazione dell'Organo di Revisione acquisita al prot.5069 del 29/06/2018;
- la attestazione, in ordine alla effettuazione dei controlli interni 2017;
- le relazioni dei Responsabili dei tre Settori;
- schede di valutazione individuale anno 2017 del personale distintamente per i tre Settori;
- Il PTPCT 2017/2019, approvato con Delibera di Giunta Municipale n. 4 del 29.01.2017 come integrato con la mappatura dei processi e dei rischi – Approvata con delibera della Giunta Comunale n. 51 del 19/10/2017.

Tenuto conto che la metodologia di valutazione dei Responsabili di Posizioni Organizzative è quella approvata dall'ente con delibera della Comm. Straord. N. 79 del 06/12/2012 e che il percorso di attività metodologica è consistito in tre fasi:

Fase a) Presa atto degli strumenti;

Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi;

Fase c) Valutazioni.

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

La prima fase è consistita essenzialmente nel prendere atto degli strumenti organizzativi già adottati e della metodologia di valutazione proposta.

Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi

La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune svolta nel 2017. Il NdV si è concentrato in particolare sulla delibera della G.C. n. 36 del 18/07/2017 di approvazione del Piano definitivo della Performance, delle Risorse e degli Obiettivi per l'anno 2017;

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

Fase c) Valutazioni

La terza e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. Questo NdV ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O. da un'analisi documentale e con colloqui con i responsabile dei Settori anche rispetto agli obblighi previsti dal PTPCT.

Il NdV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2017, ritenendo che l'attività

amministrativa e gestionale dei responsabili di servizio sia stata complessivamente positiva, con interventi efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale, utilizzando al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

Gli obiettivi sono stati definiti nel corso del 2017 "in progress" fra Amministrazione ed responsabili di settore tenuto conto delle risorse necessarie per il conseguimento degli stessi.

Sulla base delle previsioni regolamentari di cui alla Delibera C.S n. 79/2012, la valutazione delle prestazioni ha riguardato due sotto aree di valutazione, destinate ad integrarsi fra di loro:

a) **l'area del comportamento professionale**

b) **l'area del raggiungimento degli obiettivi**

L'area dei comportamenti professionali.

Nella quale vengono valutate l'insieme delle capacità tecniche, organizzative e relazionali espresse dalla persona.

L'area dei comportamenti viene definita individuando dei fattori di valutazione che tengono conto di specifici comportamenti organizzativi ritenuti significativi rispetto al ruolo ricoperto.

Così, per le posizioni organizzative oggetto di valutazione essendo gerarchicamente più elevate è stato preso in considerazione il comportamento manageriale, inteso nel senso di capacità di programmazione e di gestione delle risorse umane, laddove nei ruoli meno elevati verrà dato maggiore spazio alla puntualità delle prestazioni svolte, all'orientamento all'utenza e così via.

L'area dei risultati/obiettivi.

Premesso che gli obiettivi dell'attività dell'ente per il 2017, sono stati definiti sulla scorta dell'analisi gestionale/portafoglio delle attività e dei servizi espletati dal Comune di Castrolibero, in continuità con quelli del 2016, integrati da azioni di miglioramento ed implementati con nuovi obiettivi.

Essi hanno trovato la loro formalizzazione definitiva nella Delibera di Giunta Municipale n. 36 del 18/07/2017, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'ente (relazione previsionale e programmatica - bilancio di previsione) e successivamente integrati e dettagliati negli strumenti esecutivi (Piano Esecutivo di

Gestione e Piano Dettagliato degli Obiettivi).

Il NdV inoltre ha verificato la coerenza tra il PTPCT con gli obiettivi stabiliti nei documenti nel Piano Triennale della Performance 2017 2019, ovvero si è tenuto conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

Il sistema per la misurazione e valutazione della performance del personale, adottato dall'Amministrazione, oltre le competenze ed il contributo dato alla performance generale visti punto a), individua due aree di valutazione degli obiettivi, ovvero : Obiettivi di struttura; Obiettivi individuali; nonché un ambito legato alla Motivazione e valutazione dei collaboratori.

Ad ogni Area/Ambito di valutazione corrispondono i fattori di valutazione, che attraverso una specifica sezione della scheda di valutazione (sotto riportata), porta all'attribuzione di un punteggio, in dettaglio:

**SCHEMA DI SISTEMA DI VALUTAZIONE
DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE
DELLE P.O. E DEL PERSONALE**

FATTORI DI VALUTAZIONE	PESO PER POSIZIONI ORGANIZZATIVE
1a Obiettivi di struttura	25
1b Obiettivi individuali	25*
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20
3 Competenze dimostrate	10
4 Contributo alla performance generale	10
5 Comportamenti professionali e organizzativi:	10
5.1 Orientamento al Cittadino e al Cliente interno	(-)
5.2 Puntualità e precisione della prestazione	(-)
5.3 Problem solving	(10)
Totale	100

Il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione (comportamento e risultati) determina l'attribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa e della produttività per gli altri dipendenti.

Per quanto attiene la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi, ovvero in quale misura l'obiettivo è stato conseguito, esso non è dipeso soltanto dal riuscire ad avere misure quantitative precise di risultato; ma anche e comunque si è ritenuto di dover procedere ad una valutazione del grado in cui i risultati raggiunti sono più o meno in linea con gli obiettivi strategici prefissati, esaminando, inoltre, di volta in volta gli eventuali fattori di scostamento.

Il punteggio massimo ottenibile in questa fase di valutazione è pari a 100 . In base al punteggio effettivamente assegnato si potrà determinare l'ammontare della retribuzione erogata.

1) **Area I – *Affari Generali – Segreteria – Servizi alla Persona – Polizia Municipale*** – Sig. Salvatore Sferrazza.

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.

2) **Area II – *Servizi Tecnici (Pianificazione Territoriale ed OO.PP.)*** – arch. Giuseppe Taibi.

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.

3) **Area III – *Servizi Economici e Finanziari*** – dott. Pietro Marchetta.

Il NdV dopo la verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla frammentazione degli incarichi, dei fattori dimensionali (numero atti, numero dipendenti, budget assegnato, etc..) e della situazione e contingenza ambientale esprime una valutazione di buon livello.


Infine, in sede di valutazione della performance individuale, il NdV ha tenuto conto

del rispetto da parte di ciascun Responsabile di Servizio, del sistema anticorruzione, del PTPCT e delle disposizioni collegate tra cui quelle relative alla trasparenza, alla pubblicità, alla diffusione e alla trasmissione dei dati, nonché delle misure di prevenzione specificatamente assegnate al valutando.

La Valutazione dei Responsabili dei Servizi incaricati di Posizione Organizzativa è stata conclusa con l'attribuzione dei punteggi, come da schede di valutazione che costituiscono la proposta di valutazione del NdV per l'annualità 2017 e vengono trasmesse al Sindaco in allegato con la presente relazione, facendone parte integrante e sostanziale.

IL COMPONENTE UNICO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dr. Alfonso Scichilone

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alfonso Scichilone', written over a horizontal line.