



COMUNE DI CASTROFILIPPO

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 2019

Il NdV del Comune di Castrolfilippo 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 2019; 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;
- g) delibera G.M. n.53 del 20.08.2018, avente ad oggetto: "Rimodulazione dell'assetto organizzativo dell'Ente."

In riferimento alla valutazione dei Responsabili dei Servizi incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2019, ha acquisito successivamente le relazioni e documentazione, necessarie alle opportune valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i dipendenti:

- **Area I – Affari Generali – Segreteria** – Sig. Cilona Claudio Salvatore ;
- **Area II – Servizi Tecnici – Pianificazione Territoriale ed OO.PP.** – Arch. Giuseppe Taibi;
- **Area III – Servizi Economici e Finanziari** – Rag. Barba Antonio Giacchino;
- **Area IV – Commercio e Vigilanza** – Sig. Salvatore Sferrazza ;

Il NdV nel processo di valutazione, ha fatto riferimento a diversi atti dell'Amministrazione come in dettaglio riassunti nella sottostante tabella:

COMUNE DI CASTROFILIPPO				
DOCUMENTAZIONE DI SUPPORTO AL PROCESSO DI VALUTAZIONE ANNO 2019				
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	31/01/2020	Rapporto informative sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate esercizio 2019
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	31/01/2019	Valore complessivo anno 2019 –
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	31/12/2019	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 2019	L. 190/12 , art1 c. 8 D.lgs. 33/13, art. 10	RPC	Adozione entro il 31 gennaio 2019	Delibera di G.C. n. 8 del 30/01/2019
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 2019	Relazione RPC 20189
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 2019 sui dati pubblicati al 31 marzo 2019	Pubblicata
Trasmissione ANAC dei dati e delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente 2019	L 190/12, art. 1 c. 32	Responsabili di servizio		Link pubblicato su sito in formato xml
AREA CONTROLLI INTERNI				
Referto sui controlli interni effettuati per l'annualità 2019	DL 174/12 Regolamento comunale controlli interni	Segretario Comunale	Senza scadenza	Referto finale sui controlli anno 2019: non si sono manifestati criticità.

Vista, altresì la documentazione presa in esame ai fini della valutazione della performance 2019 per le tre aree oggetto di valutazione, nel dettaglio:

- Bilancio di previsione 2019–2020 e 2021 ai sensi del D.lgs. 118/2011 approvato con delibera del Consiglio Comunale n.16 del 26.06.2019;
- Variazione al Bilancio di previsione 2019/2021 – Salvaguardia equilibri di bilancio – Approvata con delibera Consiglio Comunale n. 30 del 27/11/2019;
- Variazione al Bilancio 2019–2021 approvata con delibera Consiglio Comunale n. 34 del 27/12/2019 ;
- Delibera N. 15 del 26–06–2019 ad oggetto: Presa atto approvazione del documento unico di programmazione 2019–2021;
- Delibera della G.C. n. 48 del 23–07–2019 oggetto: Approvazione del Piano definitivo della Performance, delle Risorse e degli Obiettivi 2019 – 2021;
- Delibera N. 36 del 21–10–2020 oggetto: Approvazione relazione e rendiconto per l'esercizio finanziario 2019;
- Attestazione, in ordine alla effettuazione dei controlli interni 2019;
- le relazioni dei Responsabili dei quattro Settori;
- schede di valutazione individuale anno 2019 del personale distintamente per i quattro Settori;
- Il PTPCT 2019/2021, approvato con Delibera di Giunta Municipale n. 8 del 30.01.2019.
- Relazione del Responsabile della Prevenzione della Corruzione anno 2019.

Il Nucleo di Valutazione, inoltre, in considerazione del combinato disposto degli articoli: 16 e 10 del decreto Legislativo n. 150/2009, in ordine alla applicabilità del D.lgs. 150/2009 agli enti locali ed al Piano della Performance; nonché dell'art. 169 , comma 3 bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) che recita:

“3-bis. Il PEG e' deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e con il documento unico di programmazione. Al PEG e' allegato il prospetto concernente la ripartizione delle tipologie in categorie e dei programmi in macroaggregati, secondo lo schema di cui all'allegato n. 8 al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”

ha tenuto conto che gli obiettivi 2019 sono stati assegnati dall' Amministrazione ai responsabili di Settore “in progress” trasfusi successivamente nella Delibera di Giunta Municipale n. 48 del 23/07/2019 avente ad oggetto di Approvazione Piano Performance

2019/2021 ovvero di ricognizione e di collegamento con precedenti atti programmatici e di gestione operativa già adottati nel corso del 2019 e con il PEG 2019. Inoltre, ha tenuto conto che la deliberazione di G.M. n. 8 del 30.01.2019, con la quale è predisposto il piano per la prevenzione della corruzione, vengono contemplate una serie di misure e di attività quali obiettivi di performance in capo ai capi settore.

Infine, ha preso atto che la Giunta comunale con delibera n. 16 del 26/06/2019 ha approvato il Bilancio di Previsione 2019 – Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2019–2021 e con delibera del documento unico di programmazione 2019–2021;

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 2019. Il NdV si è concentrato in particolare sulla delibera della G.C. n. 37 del 105/06/2018 di approvazione del Piano definitivo della Performance, delle Risorse e degli Obiettivi 2019 2021 come modificata con deliberazione di G.C. n. 80 del 28/12/2018;

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 ed interlocuzioni verbali i responsabili di Settore anche rispetto agli obblighi previsti dal PTPCT.

Il NdV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2019, 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 2019 “in progress” fra Amministrazione e 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 2019, sono stati definiti sulla scorta dell'analisi gestionale/portafoglio delle attività e dei servizi espletati dal Comune di Castrofilippo, Il Nucleo dalla analisi degli stessi ritiene utile evidenziare all'Amministrazione la mancanza di sostanziale discontinuità con quelli del 2018, anche se gli obiettivi 2019 sono stati comunque integrati da azioni di miglioramento ed implementati con nuovi obiettivi.

Essi hanno trovato la loro formalizzazione definitiva nella Delibera di Giunta Municipale n. 37 del 05/06/2018 come modificata con Delibera di G.C. n. 80 del 28/12/2018, 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 2019 2021, 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** – Sig. Cilona Claudio;
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** – Rag. Barba Antonio Giacchino;
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.
- 4) **Area IV – Commercio – Polizia Municipale** – Sig. Salvatore Sferrazza ;
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.

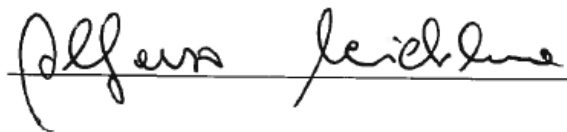
Infine, in sede di valutazione della performance individuale, il NdV ha tenuto conto del rispetto da parte di ciascun Responsabile di Servizio, del sistema anticorruzione, del PTPCT e delle disposizioni collegate tra cui quelle relative alla trasparenza, alla pubblicità, alla diffusione e alla trasmissione 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 2019 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, reading "Alfonso Scichilone", written over a horizontal line.