

UNIONE DEI COMUNI

- *VALLE DEL TIRRENO* -

Provincia di Messina

Nucleo di Valutazione

Verbale n. 3 per l'anno2017

L'anno duemiladiciotto (2018), addì sette (07) del mese di giugno (06), su convocazione informale del presidente, si è riunito in collegamento da remoto il Nucleo di Valutazione (Nucleo) nelle persone dei sigg.

1. dott. Ambotta Gilberto, presidente;
2. dott. La Ganga Giuseppe, componente;
3. avv. Fiore Maria, componente

All'ordine del giorno c'è la proposta di valutazione della performance dei Responsabili titolari di Posizione Organizzativa relativa agli anni 2016 e 2017 del Comune di Valdina

Anno 2016

Il NdV ha preliminarmente preso in esame:

a. gli artt. 60 (Valutazione dei titolari di posizione organizzativa) e 63 (Criteri di valutazione del personale) del "Regolamento Uffici e Servizi" approvato con la delibera di G.C. n.87 del 25/05/2012;
b. il D.lgs. n.150/2009, normativa di riferimento per l'attività di controllo del personale della P.A..

In riferimento alla valutazione dei Responsabili di Area incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2016, il Nucleo di Valutazione ha effettuato preventivamente l'acquisizione dell'unica relazione pervenuta consuntivo;

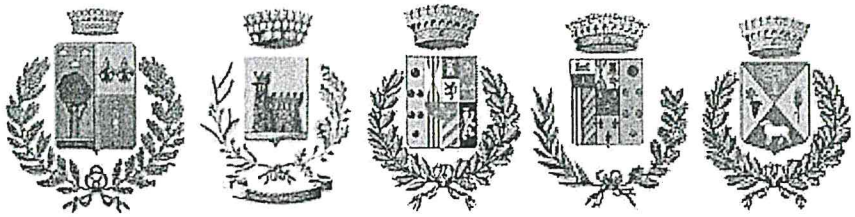
La valutazione ha riguardato il Responsabile **Area Economico Finanziaria – rag. Sindoni Fortunato -** ***determina sindacale n. 12 del 11.06.2013;***

Area Amministrativa – sig. Mariano Nastasi – determina sindacale n. 18 del 11 luglio 2013;

preliminarmente il NdV prende atto:

La documentazione presa in esame ai fini dell'individuazione degli obiettivi assegnati al titolare di P.O. oggetto di valutazione è stata:

- la delibera di n.159 del 10/10/2016 di approvazione del piano obiettivi anno 2016;
- - il Bilancio di previsione annuale;
- Il conto consuntivo 2016;



- i Controlli amm.vi interni;
- l'attività di aggiornamento del sito "Amministrazione Trasparente";
- la relazione del Responsabile di Area titolare di Posizioni Organizzative: Area Economico Finanziaria – rag. Sindoni Fortunato, periodo 1 gennaio 2016 al 30 novembre 2016;

- Preso atto che la metodologia di valutazione dei Responsabili di Posizioni Organizzative è quella approvata dall'ente con gli artt. 60 (Valutazione dei titolari di posizione organizzativa) e 63 (Criteri di valutazione del personale) del "Regolamento Uffici e Servizi" approvato con la delibera di G.C. n.87 del 25/05/2012;

Tenuto conto che il Nucleo ha effettuato un percorso di attività metodologica che è consistito in tre fasi:

Fase a) Presa atto degli strumenti, consistita essenzialmente nel prendere atto degli strumenti organizzativi già adottati e della metodologia di valutazione proposta;

Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi; che ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune svolta nel 2016, con particolare riferimento alla delibera della G.C. n.159 del 10/10/2016 di approvazione del piano obiettivi anno 2016. Il Nucleo, successivamente, ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi strategici per l'anno 2016.

Accanto ai citati atti amministrativi, il Nucleo ha stabilito di chiedere le relazioni sull'attività svolta dai singoli Responsabili.

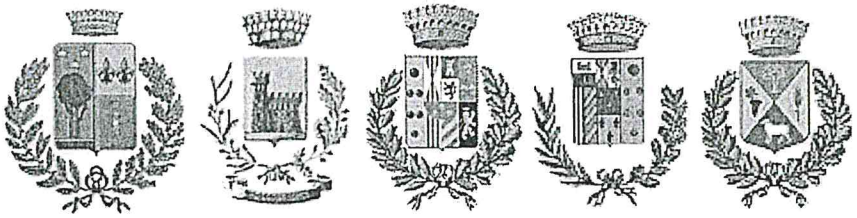
Il Nucleo ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel Piano delle Performance anno 2016 e alla verifica della documentazione propedeutica all'avvio del processo di valutazione consistente in una serie di controlli relative alle seguenti tematiche:

- Personale;
- Finanziaria;
- Lotta alla corruzione;
- Controlli interni.

Fase c) Audizioni. Il Nucleo, 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 l'audizione del Segretario Comunale, avente ad oggetto l'attività svolta dai Responsabili e relativa all'annualità 2016. L'audizione è servita, oltre a verificare la concreta attività posta in essere per l'anno 2016, a comprendere al meglio il lavoro dei singoli responsabili e le difficoltà ambientali e di contesto (amministrative, economiche, tecniche, di gestione etc.). Il Nucleo conferma la metodologia delle audizioni estremamente positiva in quanto contribuisce a fornire un quadro di valutazione dettagliato e preciso, non solo sull'attività realizzata, ma anche sulle capacità organizzativa, tecnico-amministrative del dipendente.

Fase d) Valutazioni. La quarta e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. Il Nucleo ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O. alla luce degli elementi economico-finanziari verificati dall'analisi documentale e dalle audizioni con il Segretario Comunale.

Grazie al lavoro effettuato, il Nucleo ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2016, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale del responsabile di area sia stata mediamente sufficiente, con



interventi quasi sempre efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale, sia pure non sempre utilizzando al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

- **Area Economico Finanziaria – rag. Sindoni Fortunato**

In generale si segnala un'attività non sempre precisa e attenta che non ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il Nucleo dopo ampia verifica specifica degli obiettivi conseguiti nella misura di 69/100 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 sufficiente livello.

La Valutazione del Responsabile di Area incaricato di Posizione Organizzativa si è conclusa con l'attribuzione dei punteggi, come da schede di valutazione dei comportamenti (che vengono trasmesse con la presente relazione, facendone parte integrante e sostanziale) costituiscono la proposta di valutazione del Nucleo per l'annualità 2016, che qui si riepiloga:

Criteri valutativi	Punteggio massimo	rag. Sindoni Fortunato
1-contributo individuale ragg. obiettivo	30	18
2- qualità del contributo personale apportato all'obiettivo	30	20
3- Rapporto con il pubblico e relazioni con i colleghi	14	11
4- Competenza dimostrata con riferimento agli esiti del controllo amm.vo	10	7
5- Tendenza all'aggiornamento	10	7
6- Assenza di sanzione disciplinare applicata	6	6
TOTALE	**100**	**69**

Tale valutazione si traduce per le P.O. in un'indennità di risultato, come previsto dall'art.63 del "Regolamento Uffici e Servizi", con una retribuzione di risultato da erogarsi nella seguente misura:

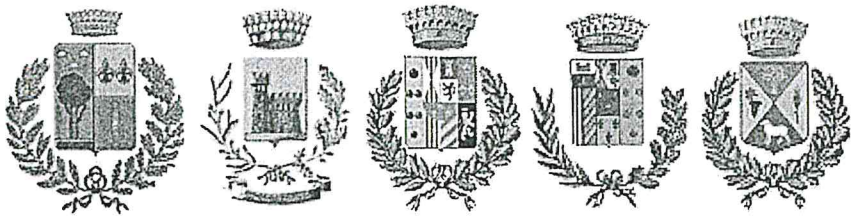
punti 49: non si corrisponde l'indennità di risultato.

punti >50: si attribuisce l'indennità in rapporto alla percentuale raggiunta.

Anno 2017

Il NdV ha preliminarmente preso in esame:

c. il proprio verbale n. 2/2018;



d. gli artt. 60 (Valutazione dei titolari di posizione organizzativa) e 63 (Criteri di valutazione del personale) del "Regolamento Uffici e Servizi" approvato con la delibera di G.C. n.87 del 25/05/2012;

e. il D.lgs. n.150/2009, normativa di riferimento per l'attività di controllo del personale della P.A..

In riferimento alla valutazione dei Responsabili di Area incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2017, il Nucleo di Valutazione ha effettuato preventivamente l'acquisizione delle relazioni e della documentazione necessarie per le valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i due Responsabili di Area, titolari di P.O.:

☐ **Area Amministrativa – sig. Mariano Anastasi;**

☐ **Area Economico Finanziaria – dott.ssa. Francesca Morgante;**

preliminarmente il NdV prende atto:

La documentazione presa in esame ai fini dell'individuazione degli obiettivi per i due responsabili di Area titolari della P.O. oggetto di valutazione è la seguente:

- Delibera di G.C. n.120 del 02/08/2017 di approvazione del Piano degli obiettivi anno 2017;
- Le relazioni dei Responsabili di Area titolari di Posizioni Organizzative;
- Preso atto che la metodologia di valutazione dei Responsabili di Posizioni Organizzative è quella approvata dall'ente con gli artt. 60 (Valutazione dei titolari di posizione organizzativa) e 63 (Criteri di valutazione del personale) del "Regolamento Uffici e Servizi" approvato con la delibera di G.C. n.87 del 25/05/2012;

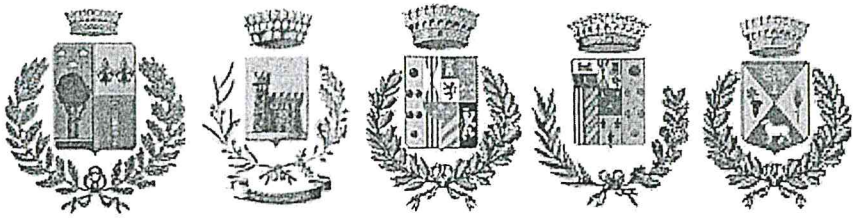
Tenuto conto che il Nucleo ha effettuato un percorso di attività metodologica che è consistito in tre fasi:

Fase a) Presa atto degli strumenti, consistita essenzialmente nel prendere atto degli strumenti organizzativi già adottati e della metodologia di valutazione proposta;

Fase b) Acquisizione documentale – studio – analisi; che ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune svolta nel 2017, con particolare riferimento alla delibera della G.C. n.120 del 02/08/2017 di approvazione del Piano degli obiettivi anno 2017. Il Nucleo, successivamente, ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi strategici assegnati nel citato Piano della Performance 2017.

Il Nucleo ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel Piano delle Performance anno 2017 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;
- Controlli interni.



Fase c) Audizioni. Il Nucleo, 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 l'audizione dei Responsabili di Area giusto verbale n.2/2018, avente ad oggetto l'attività svolta dai Responsabili e relativa all'annualità 2017. L'audizione è servita, oltre a verificare la concreta attività posta in essere per l'anno 2017, a comprendere al meglio il lavoro dei singoli responsabili e le difficoltà ambientali e di contesto (amministrative, economiche, tecniche, di gestione etc.). Il Nucleo conferma la metodologia delle audizioni estremamente positiva in quanto contribuisce a fornire un quadro di valutazione dettagliato e preciso, non solo sull'attività realizzata, ma anche sulle capacità organizzativa, tecnico-amministrative del dipendente.

Fase d) Valutazioni. La quarta e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. Il Nucleo ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O. alla luce degli elementi economico-finanziari verificati dall'analisi documentale e dalle audizioni con i Responsabili di Area.

Grazie al lavoro effettuato, il Nucleo ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2017, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale dei responsabili di servizio sia stata mediamente sufficiente, con interventi quasi sempre efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale, sia pure non sempre utilizzando al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

- **Area Amministrativa – sig. Mariano Anastasi;**

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il Nucleo dopo ampia verifica specifica degli obiettivi conseguiti nella misura di 92/100 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.

- **Area Economico Finanziaria – dott.ssa. Francesca Morgante;**

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il Nucleo dopo ampia verifica specifica degli obiettivi conseguiti nella misura di 91/100 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 incaricati di Posizione Organizzativa si è conclusa con l'attribuzione dei punteggi, come da schede di valutazione dei comportamenti (che vengono trasmesse con la presente relazione, facendone parte integrante e sostanziale) costituiscono la proposta di valutazione del Nucleo per l'annualità 2017, che qui si riepiloga:

Criteri valutativi	Punteggio massimo	sig. Mariano Anastasi	dott.ssa. Francesca Morgante
1-contributo individuale ragg. obiettivo	30	28	28
2- qualità del contributo personale apportato all'obiettivo	30	27	26,5
3- Rapporto con il pubblico e relazioni con i colleghi	**14**	13	12,5
4- Competenza dimostrata con riferimento agli esiti del controllo amm.vo	**10**	9	9

5- Tendenza all'aggiornamento	10	9	9
6- Assenza di sanzione disciplinare applicata	6	6	6
TOTALE	**100**	**92**	**91**

Tale valutazione si traduce per le P.O. in un'indennità di risultato, come previsto dall'art.63 del "Regolamento Uffici e Servizi", con una retribuzione di risultato da erogarsi nella seguente misura:

punti 49: non si corrisponde l'indennità di risultato.

punti >50: si attribuisce l'indennità in rapporto alla percentuale raggiunta.

Le criticità sollevate anche nei colloqui con i responsabili di area ed emerse nel corso del lavoro fanno riferimento per lo più alla scarsità di risorse umane in rapporto agli indirizzi e priorità dettate dall'Amministrazione. 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, in un contesto di cambiamento normativo e di una asfissiante attività adempimentale richiesta dagli organi sovraordinati.
Di fondamentale importanza appare la necessità di una continua formazione dei dipendenti che, va promossa e incentivata.

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, Accorpare le banche dati digitali. Continuare: • con il monitoraggio a campione sui dati pubblicati per verificare la loro affidabilità e coerenza con gli adempimenti richiesti dalla norma; • con il processo di formazione e monitoraggio dell'attività svolta dai responsabili della disponibilità dei dati. Attraverso la formazione e assistenza continua erogata dalla struttura a supporto, il responsabile della trasparenza mitiga il rischio di conflitto di interesse e/o errore da parte dei responsabili dei dati. Si raccomanda di procedere con l'attuale modus operandi;
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-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;
6. Per quando 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;

8. Di osservare con diligenza le indicazioni fornite con propria nota del 07/11/2017, relativamente alle modifiche del D.Lgs. 150/2009 introdotte dal D.Lgs. 74/2017.

9 Standard Qualità: - Verificare, con il coinvolgimento di una categoria più ampia di stakeholder, che siano stati considerati tutti i servizi offerti dall'Ente, anche al fine di procedere all'aggiornamento dei target associati agli standard già rilevati. Verificare la presenza e l'efficacia della procedura di gestione dei reclami relativi ai servizi erogati dall'Ente. Includere tra i servizi offerti del prossimo documento "standard di qualità", anche il livello di trasparenza e la qualità dei dati pubblicati.

10 Di adeguare la metodologia di valutazione alle disposizioni previste dal D.Lgs. 74/2017, così come in precedenza evidenziato nella mia nota del 7/11/2017.Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento,

Infine il NdV per le valutazioni 2016 e 2017 si impegna a procedere successivamente alle valutazioni presentate tardivamente da parte dei rimanenti Responsabili di Area titolari di P.O.

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, trasmessa al Sindaco e Segretario Comunale del Comune di Valdina.

Letto, approvato e sottoscritto.

dott. Gilberto AMBOTTA- presidente

dott. Giuseppe LA GANGA - componente

avv. Maria [illegible] - componente