



Comune di

SAN PIETRO IN GUARANO

Provincia di Cosenza

Nucleo di Valutazione

(Decreto sindacale n.12 e 27/10/2016)

Verbale n. 1 per l'anno 2017

L'anno duemiladiciassette (2017), addì ventuno (21) del mese di giugno (06), alle ore 8:30 presso la sede municipale del Comune di San Pietro in Guarano il Nucleo di Valutazione, preventivamente procede con l'intervista dei quattro Responsabili di Servizio titolari di P.O., del Sindaco e del Segretario Comunale per procede successivamente con la:

Proposta di valutazione attività 2015

Relazione attività 2015

Il Nucleo di Valutazione del Comune di San Pietro in Guarano, nominato con decreto sindacale n. 12 del 27/10/2016, con il compito di effettuare la valutazione per l'esercizio 2014.

Il NdV 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) della deliberazione di G.C. n. 99 del 12/11/2008 avente ad oggetto "Approvazione parametri di valutazione per l'attribuzione della retribuzione di risultato";
- c) dei decreti di nomina di nomina dei Responsabili di Settore;

In riferimento alla valutazione dei quattro Responsabili dei quattro Settori incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2015, il Nucleo ha acquisito le preventive relazioni e la documentazione, necessarie alle opportune valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i dipendenti:

- 1) dott.ssa **Elena Lorenzet** – Responsabile Settore I° - **Amministrativo** – decreto sindacale n: 1/2015 del 14/1/2015;
- 2) rag. **Giuseppe Spadafora** – Responsabile Settore II° - **Finanziario** - decreto sindacale n: 1/2015 del 14/1/2015;
- 3) arch. **Alfonso Quintieri** – Responsabile Settore III° - **Lavori Pubblici** – decreto sindacale n: 1/2015 del 14/1/2015;
- 4) arch. **Luigino J. Pugliese** – Responsabile Settore IV° - **Urbanistica** - decreto sindacale n: 1/2015 del 14/1/2015;

La documentazione presa in esame ai fini dell'individuazione degli obiettivi per i quattro settori oggetto di valutazione è la seguente:

anno 2015

- Deliberazioni della G.C. n.36 del 29/5/2015 di approvazione del piano delle performance, G.C. n.65 del 2/9/2015 di approvazione piano performance ed obiettivi 2015/2017, e la G.C. n. 102 del 28/12/2015, di modifica delibera di G.C. n.65 del 2/9/2015;
- Bilancio di previsione annuale;
- Il Rendiconto della gestione;
- Le relazioni dei quattro Responsabili dei Settori;

La metodologia di valutazione dei Responsabili di Posizioni Organizzative è quella approvata dall'ente con deliberazione giunta n. 99 del 12/11/2008. L'ente si è dotato di una metodologia di valutazione che, pur presentando una serie di problemi aperti, appare utile ad assicurare i principi di conoscenza preventiva dei parametri e dei criteri di valutazione dei parametri e la trasparenza del processo di valutazione così come stabili dalla legge, precisando che nuovamente il NdV come in precedenza evidenzia la necessità di adeguare lo strumento di misurazione.

Fatte queste premesse generali è bene procedere con l'illustrazione della metodologia utilizzata dal Nucleo per la valutazione dei responsabili relativamente all'annualità 2015.

Tenuto conto che il Nucleo è stato nominato con decreto n.12 del 27/10/2016, 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 2015 l'Amministrazione con deliberazioni della G.C. n.36 del 29/5/2015 di approvazione del piano delle performance, G.C. n.65 del 2/9/2015 di approvazione piano performance ed obiettivi 2015/2017, e la G.C. n. 102 del 28/12/2015, di modifica delibera di G.C. n.65 del 2/9/2015;

Il Nucleo dovendo lavorare su dati a consuntivo sulle attività svolte, e non potendo rilevare oggi per allora le fasi procedurali riferite all'esercizio come previsto dalla metodologia, si è avvalso nell'esplicitazione di alcuni indicatori, del colloquio avuto con il Sindaco e con il Segretario Comunale.

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

- La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune del 2015. Il Nucleo si è concentrato in particolare sulla deliberazioni della G.C. n.36 del 29/5/2015 di approvazione del piano delle performance, G.C. n.65 del 2/9/2015 di approvazione

piano performance ed obiettivi 2015/2017, e la G.C. n. 102 del 28/12/2015, di modifica delibera di G.C. n.65 del 2/9/2015 e sugli atti di nomina dei Responsabili di Settore.

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 e degli obiettivi 2015, 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.

Le risultanze dei suddetti controlli sono allegati alla lettera inviata il 12/6/2017 per farne parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Fase c) Audizioni

La terza fase del lavoro del Nucleo ha riguardato le 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 delle audizioni dei singoli Responsabili, avente ad oggetto l'attività relativa alla annualità 2015, in particolare:

- 1) P.O. Responsabile I° Settore - **Amministrativo** - dott.ssa **Elena Lorenzet** - I servizi ricompresi all'interno del programma del settore sono i seguenti: Segreteria - AA.GG. - Statistica - Servizi Demografici - Elettorale - Tributi - Fondo Nazionale abitazioni in locazione - Contenzioso - Servizi scolastici - Sport - Cultura e spettacolo - Archivio - protocollo informatico - Albo Pretorio - Punto informativo lavoro - CED.
- 2) P.O. Responsabile II° Settore **Finanziario** - rag. **Giuseppe Spadafora** - I servizi ricompresi all'interno del programma del settore sono i seguenti: Finanziario e Personale.
- 3) P.O. Responsabile III° Settore **Lavori Pubblici** - arch. **Alfonso Quintieri** - I servizi ricompresi all'interno del programma del settore sono i seguenti: LL.PP. - Manutenzione - Energia - Protezione Civile - Sicurezza - Uff. Espropri - Polizia Urbana - Datore di Lavoro.
- 4) P.O. Responsabile IV° Settore **Urbanistica** - arch. **Luigino J. Pugliese** - I servizi ricompresi all'interno del programma del settore sono i seguenti: Urbanistica - Edilizia privata - Attività produttiva - Trasporti scolastici - patrimonio - Igiene Urbana - Cimiteriali.

Le audizioni sono servite, oltre a verificare la concreta attività posta in essere per l'anno 2015, per comprendere al meglio il lavoro dei singoli responsabili e le difficoltà ambientali e di contesto (amministrative, economiche, tecniche, di gestione etc.). il Nucleo 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 organizzativa, tecnico-amministrative del dipendente.

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 da un'analisi documentale e delle audizioni con gli stessi. Grazie al lavoro effettuato, il Nucleo ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2015, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale dei responsabili di servizio sia stata positiva, con interventi efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale, utilizzando al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili.

- 1) P.O. Responsabile – dott.ssa **Elena Lorenzet** - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia discussione e 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. Responsabile – rag. **Giuseppe Spadafora** - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto quasi sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia discussione e 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) P.O. Responsabile – arch. **Alfonso Quintieri** - In generale si segnala un'attività attenta che ha risposto quasi sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV dopo ampia discussione e 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 giuridico/amministrativa e contingenza ambientale esprime una valutazione di buon livello.
- 4) P.O. Responsabile – arch. **Luigino J. Pugliese** - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto quasi sempre alle attese degli organi di indirizzo. Il NdV ha effettuato 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 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 Nucleo per l'annualità 2015 e vengono trasmesse con la presente relazione, facendone parte integrante e sostanziale.

La Valutazione dei Responsabili di Settore incaricati di Posizione Organizzativa si è conclusa con l'attribuzione in base ai criteri stabiliti dalla G.C. n. 99 del 12/11/2008 avente ad oggetto "Approvazione parametri di valutazione per l'attribuzione della retribuzione di risultato", secondo

le schede di valutazione allegata che, costituiscono la proposta di valutazione del NdV per l'annualità 2015.

Le criticità sollevate anche nei colloqui con i responsabili di settore ed emerse nel corso del lavoro fanno riferimento per lo più al rapporto tra indirizzi e priorità dettate dall'Amministrazione e 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.

Queste criticità fanno riferimento ha problemi organizzativi e interazionale maggiormente incisive: una possibilità appare quella di istituzionalizzare conferenze di servizi interni, tematiche specifiche sui singoli problemi o materie a cui partecipano dirigenti, amministratori e capi settore, nelle quali vengano scandagliate le questioni sul tappeto e si confrontano possibili soluzioni.

L'istituzionalizzazione della conferenza di servizio potrebbe 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.

Elaborare un nuovo percorso sinergico e partecipato di *decision making* creerebbe una vera squadra che pur mantenendo la distinzione tra indirizzi e gestione, migliorerebbe la performance 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 Nucleo di Valutazione raccomanda inoltre quanto segue:

1. di dedicare la massima attenzione al Ciclo della performance si richiede una maggiore attenzione nella fase di elaborazione degli obiettivi, che dovrebbero risultare più sfidanti ed innovativi, nonchè 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; è necessario migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati; 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; al fine di garantire il rispetto delle norme in materia di anti-corrruzione, osservando i tempi di conclusione dei procedimenti; 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; 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), nonchè per creare un clima di fiducia, migliorando la comunicazione e il benessere organizzativo;
2. di essere informato circa l'utilizzo del lavoro flessibile da parte della struttura;

3. 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.
 4. di dedicare la massima attenzione al Ciclo della performance con una maggiore attenzione alla 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; è necessario migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati; in relazione alla normativa in materia di trasparenza ed anti-corruzione; si raccomanda di darne sistematica attuazione, prevedendo un' adeguata organizzazione e formazione delle risorse umane, all'aggiornamento delle informazioni pubblicate in "Amministrazione trasparente", rendendo disponibili in formato aperto i dati inseriti; al fine di garantire il rispetto delle norme in materia di anti-corruzione, osservando i tempi di conclusione dei procedimenti; 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; 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;
 5. Il Nucleo di Valutazione suggerisce: a decorrere dall'annualità 2017 l'adozione di un nuovo sistema di misurazione della performance che risulti essere in linea con i dettami normativi introdotti dal principio della contabilità finanziaria potenziata e dal Documento Unico di Programmazione (DUP) di cui il piano delle performance ne fa parte.
-

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, trasmesso al Segretario Comunale per l'esecuzione degli adempimenti riportati nei confronti delle P.O., ed al Sindaco.

Letto, confermato e sottoscritto

Il NdV
dott. Gilberto AMBOTTA



