

# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CAP 98044

PROVINCIA DI MESSINA

CCP 11170982

C.F. 00148160831

FAX 0909391847



## NUCLEO DI VALUTAZIONE RELAZIONE FINALE AL CICLO DELLA PERFORMANCE

L'anno 2014 il giorno 07 del mese di ottobre presso la stanza del Segretario Comunale, il nucleo di valutazione, in composizione collegiale ha provveduto a redigere la presente relazione finale, comprensiva delle schede di valutazione dell'anno 2013.

Il Piano della performance è un documento previsto dal Decreto Legislativo n. 150/2009 finalizzato, insieme ad altri, a sostenere un percorso di miglioramento complessivo dell'azione delle pubbliche amministrazioni, in un'ottica di sempre maggiore trasparenza e attenzione al soddisfacimento dei bisogni della collettività.

Gli obiettivi del Piano sono stati definiti in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e collegati con le strategie di azione del triennio 2013/2015. Il piano integra i documenti programmatici "classici" degli enti locali (Bilancio, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano degli Obiettivi), garantendo la coerenza tra gli obiettivi pluriennali strategici individuati dal Consiglio e dalla Giunta, gli obiettivi annuali ed i sistemi di misurazione e valutazione della performance.

VISTO l'art. 4 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" che stabilisce che gli organi di governo esercitano funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificando la rispondenza delle prestazioni e dei comportamenti agli indirizzi impartiti;

VISTO l'art. 5 del D. Lgs. 289/99 che sancisce che le pubbliche amministrazioni valutano le prestazioni dei propri dirigenti nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane e organizzative ad essi assegnati. La valutazione deve avere periodicità annuale e deve essere proceduralizzata, prevedendo la partecipazione del valutato;

VISTO l'art. 3 del D. Lgs. 150/2009 che stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche devono adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;

VERIFICATO il raggiungimento degli obiettivi annuali contenuti nella delibera della Giunta Municipale n. 116 del 19 settembre 2013, di "Approvazione Piano degli Obiettivi - Anno 2013";

PRESO ATTO che i valutati hanno proceduto a fornire i loro report e le schede di valutazione

PRESO ATTO del livello di raggiungimento degli obiettivi, valutabile in misura quasi ottimale;

RITENUTO, secondo i criteri e le modalità che l'Ente si è dato, di ammettere a godere dell'indennità di risultato, nella misura del 100%, solo i Responsabili d'Area che hanno raggiunto un voto almeno superiore al 3,5 su 5 su tutti i parametri.

Voti pari o inferiori al 3,5 comporteranno delle decurtazioni secondo le seguenti percentuali:

VOTO	DECURTAZIONE
3,5	5%
3	10%
2,5	20%
<2,5	30%

Una media inferiore al 3,5 comporterà la non attribuzione dell'indennità di risultato.

PRESO ATTO della positiva valutazione dei Responsabili d'Area, come da schede allegate;

DATO ATTO che dette schede di valutazione contengono, in coerenza con le prospettive di programmazione pluriennale del piano della performance, anche rilievi ed osservazioni sulla prossima attività da svolgere.

**Le schede di valutazione prodotte dal Nucleo, allegate alla presente, costituiscono referto ex art. 37, comma 3 del CCNL 22.1.2004, e validazione dei risultati, con carattere autorizzatorio, nella misura dell'ammissibilità degli obiettivi, alla erogazione della produttività collettiva ai centri di responsabilità ed al personale, sulla base dell'avvenuta valutazione dei dipendenti coinvolti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati. Tenendo conto di quanto sancito dalla Corte dei Conti della Sicilia, con la deliberazione n. 415/2013/Par, in merito al fondo ex art. 16 della L.r. n. 41 del 1996, che non può continuare ad essere allocato tra le risorse variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**

Secondo l'interpretazione della Corte le somme di cui all'art. 16 della L.r. n. 41/96 rientrano nell'ambito complessivo dei trasferimenti regionali agli Enti Locali e non sono, quindi, più vincolati nella loro destinazione a finalità inerenti le politiche di sviluppo delle risorse umane e per produttività.

Il meccanismo previsto dall'art. 16 della L.r. n. 41/1996, secondo la Corte, è divenuto incompatibile con i nuovi sistemi di assegnazione dei trasferimenti regionali, connotati da *una marcata finalizzazione delle sempre più esigue risorse disponibili sul bilancio regionale*.

**La ripartizione delle somme di produttività generale avverrà sulla base dei criteri già presenti nell'ente.**

**L'attribuzione di premio di produttività in assenza di valutazione costituirà responsabilità disciplinare del singolo titolare di P.O.**

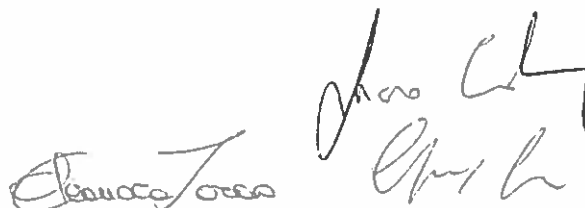
**La capacità di valutazione dei propri collaboratori ha costituito elemento di valutazione per i titolari di P.O., relativamente all'esercizio 2013.**

Il Nucleo procede a trasmettere, attraverso l'Ufficio del personale, presso l'Area Affari Generali, le schede ai responsabili di area soggetto di valutazione.

I Valutati hanno 7 giorni di tempo per opposizione e/o osservazioni.

Trascorso tale periodo senza opposizioni e/o contestazioni il Responsabile dell'Area Affari Generali, di concerto con il Responsabile dell'Area Gestione Risorse, provvederà a trasmettere alla Giunta Municipale proposta per l'elargizione dell'indennità di risultato nella misura dovuta sulla base della valutazione effettuata.

In caso di opposizioni e/o osservazioni il Nucleo provvederà al loro esame, in contraddittorio con l'interessato.



## VALUTAZIONE 2013

### AREA POLIZIA MUNICIPALE

#### ANALISI DETTAGLIATA DEI PROCESSI DI LAVORO ATTRAVERSO MISURAZIONE QUALI-QUANTITATIVA

L'Area ha continuato ad operare con lo stesso numero di dipendenti rispetto agli anni passati. Relativamente alla attività effettuata si riscontra un piccolo, ulteriore, abbassamento dei verbali CdS elevati rispetto all'anno precedente. Nel 2012 il totale era passato da 848 a 446, con proporzionale abbassamento delle sanzioni elevate, riscosse ed iscritte a ruolo. Adesso è passato da 446 a 416. Sono scomparsi i verbali elevati per eccesso di velocità, mentre sono aumentati quelli per divieto di sosta, comprese quella regolamentata con disco orario. Tale variazione è dovuta alla nuova disciplina sull'autovelox. Nel corso del 2013 sono aumentati gli interventi in materia di occupazione di suolo pubblico e la collocazione di segnaletica mobile.

#### OBIETTIVI ANNUALI

Per quanto riguarda gli obiettivi annuali, si rileva che con delibera G.M. n. 116 del 19 settembre 2013 è stato assegnato l'obiettivo piano RIR-Informazione su incidenti rilevanti. L'Area assicurava la trasmissione di una prima bozza di brochure. Il raccordo con le principali aziende a rischio di incidenti rilevanti ha rallentato il completamento dell'obiettivo. Il responsabile ha concordato con il Sindaco il rinvio del completamento dell'obiettivo al 2014.

Per quanto riguarda l'obiettivo trasversale con l'Area Gestione risorse e Gestione del territorio, per il recupero delle morosità relative al pagamento dei canoni dell'acqua, va rilevato che l'obiettivo è stato in parte raggiunto.

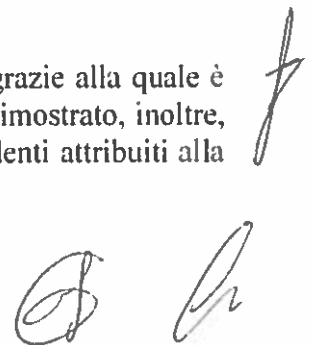
Per quanto riguarda alle attività relative al piano anticorruzione, l'Area ha contribuito all'espletamento dei compiti affidategli.

#### COMPETENZA

Il Responsabile dell'Area ha dimostrato di avere sufficienti capacità di coinvolgimento del personale assegnato. L'Area ha denotato una certa conflittualità al proprio interno. Il Responsabile ha dimostrato abnegazione rispetto al ruolo ricoperto e denotato ottime capacità di aggiornamento professionale. Ha manifestato sufficiente capacità di affrontare problematiche di rilevante complessità, assumendosi piena responsabilità delle funzioni che sono state attribuite.

#### CAPACITA' ORGANIZZATIVA

Il Responsabile dell'Area ha dimostrato una sufficiente capacità organizzativa, grazie alla quale è riuscito a garantire una efficace ed efficiente esecuzione dei servizi affidati. Ha dimostrato, inoltre, di avere sufficienti capacità di giudizio, differenziando la valutazione dei dipendenti attribuiti alla sua area, pur mantenendosi su giudizio sempre medio/alti.



### MISURAZIONE-VALUTAZIONE (voti da 1 a 5)

Contributo individuale processi di lavoro	4,0
Obiettivi annuali	4,0
Competenze	4,5
Capacità organizzativa	4,0
Capacità di valutazione	4,0
MEDIA	4,1

### VALIDAZIONE

Effettuata la valutazione del Responsabile dell'Area Servizi alla Persona, verificato che tutti i parametri sono stati valutati oltre la soglia di ammissibilità, l'Organismo di valutazione lo ammette a godere dell'indennità di risultato, in misura piena.

IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

