



COMUNE DI SANTO STEFANO di SESSANIO

VERBALE N. 1 del 29 agosto 2020

NUCLEO DI VALUAZIONE

costituito con Decreto Sindacale n.5 in data 01/06/2020

Proposta di valutazione attività 2019

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Santo Stefano di Sessanio composto in forma monocratica dal dott. Ambotta Gilberto, ha preso preliminarmente atto per l'anno 2019:

- a) del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, che disciplina quali sono gli elementi fondamentali per la realizzazione del Ciclo di gestione della performance, ovvero:
 - il Piano della performance;
 - il Sistema di valutazione della performance;
 - la Relazione della performance.

- b) che il Ciclo della performance si svolge nel corso dell'anno in conformità ai documenti già presenti nell'ordinamento dell'Amministrazione e precisamente:
 - Documento unico di programmazione (DUP), che discende dalle linee programmatiche di mandato per le quali il Consiglio Comunale, partecipa alla definizione, adeguamento e verifica periodica dell'attuazione delle stesse da parte del Sindaco e dei singoli Assessori;
 - Piano esecutivo di gestione, che sulla base del bilancio di previsione annuale deliberato dal Consiglio Comunale indica le risorse finanziarie, umane e strumentali per lo svolgimento dell'attività dell'Ente e per il raggiungimento degli obiettivi;
 - Piano degli obiettivi che, facente parte del PEG, definisce il piano operativo di realizzazione degli obiettivi di gestione;
 - Sistema di valutazione della performance, approvato con deliberazione di G.C. n. 58 del 29/11/2016 avente ad oggetto “Approvazione *regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance del Comune di Santo Stefano di Sessanio*”;
- c) della deliberazione di G.C. n.11 del 25/01/2019 di approvazione piano degli obiettivi – Piano delle performance del Comune di Santo Stefano di Sessanio 2019-2021;

In riferimento alla valutazione dei Responsabili delle Aree incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2019, il NdV ha acquisito le relazioni, le informazioni e la documentazione necessaria alle valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i dipendenti:

- 1) **dott.ssa Maria Cesidia Sericola** per l'Area "Economico-Finanziaria-Amministrativa, Politiche Sociali Turismo e Cultura" decreto sindacale n.6 del 17/10/2018, dal 1/10/2018 e fino alla scadenza del mandato e Vice-Segretario decreto sindacale n. 3 del 07/06/2019;
- 2) **geom. Domenico Gioia** per l'Area "Tecnica e Governo del Territorio", decreto sindacale n.7 del 17/10/2018, dal 1/10/2018 e fino alla scadenza del mandato;
- 3) **dott. Stefano Martelli** per l'Area "Polizia Locale", decreto sindacale n.10 del 30/11/2018, dal 15/11/2018 e fino alla scadenza del mandato;

La documentazione presa in esame ai fini dell'individuazione degli obiettivi per le tre Aree oggetto di valutazione è la seguente:

- della deliberazione G.C. n.12 del 29/03/2019 di approvazione 2019-2021;
- della deliberazione di G.C. n.13 del 29/03/2019 di approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2019-2021(art.151deld.lgs.n.267/2000eart.10,d.lgs.n.118/2011);
- della deliberazione di G.C. n.11 del 25/01/2019 di approvazione piano degli obiettivi – Piano delle performance del Comune di santo Stefano di Sessanio 2019-2021;
- le relazioni dei Responsabili delle tre Aree;

La metodologia di valutazione dei Responsabili di Posizioni Organizzative è quella approvata dall'ente con deliberazione di G.C. n. 58 del 29/11/2016 avente ad oggetto "Approvazione regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance del Comune di santo Stefano di Sessanio";

Fatte queste premesse generali è bene procedere con l'illustrazione della metodologia utilizzata dal Nucleo per la valutazione dei responsabili relativamente all'annualità 2019.

Il Nucleo, 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) 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.

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

- La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune nel 2019. Il Nucleo si è concentrato in particolare sulle deliberazioni della G.C. n.11 del 25/01/2019 di approvazione piano degli obiettivi – Piano delle performance del Comune di Santo Stefano di Sessanio 2019-2021;

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 2019 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) Valutazioni

La terza 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 all'intervista. Grazie al lavoro effettuato, il Nucleo ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2019, 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, in considerazione delle condizioni ambientali di riferimento in relazione alle dimensioni dell'ente.

dott. Maria Cesidia Sericola per l'Area “Economico-Finanziaria-Amministrativa, Politiche Sociali Turismo e Cultura”

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. 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 ottimo livello.

geom. Domenico Gioia per l'Area “Tecnica e Governo del Territorio

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. 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 ottimo livello.

dott. Stefano Martelli per l'Area “Polizia Locale”

In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese degli organi di indirizzo. 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 ottimo livello.

La Valutazione dei Responsabili di Area incaricati di Posizione Organizzativa si è conclusa con l'attribuzione dei punteggi, come da schede di valutazione che costituiscono la proposta di valutazione del Nucleo per l'annualità 2019 e vengono trasmesse con la presente relazione, facendone parte integrante e sostanziale.

Il Nucleo di Valutazione raccomanda, nuovamente:

1. Riguardo il ciclo della performance si richiede ancora 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, ricordando che l'approvazione del piano deve avvenire possibilmente entro il 31 gennaio;
2. La necessità di migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati, precisando meglio i risultati raggiunti;
3. 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;
4. Di effettuare programmare riunioni periodiche tra Responsabili e con il personale coordinato, 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. Di procedere all'approvazione della relazione finale sulle performance 2019 e di sottoporla alla validazione dello stesso, prima della liquidazione delle indennità di risultato.

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento e trasmesso al Sindaco e Segretario Comunale per quanto di competenza.

Il NdV

(dott. Gilberto Ambotta)

