

Verbale dell'Organismo indipendente di Valutazione.

L'anno 2016, il giorno 25, del mese di Gennaio l'O.I.V. in composizione monocratica.

PREMESSO

CHE con decreto del Sindaco del 02.04.2012, prot. n.1574, ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 e seguenti del Regolamento Generale di Organizzazione, lo scrivente è stato nominato Presidente dell'Organismo Interno di Valutazione del Comune di Crotone e che in seguito all'apposito regolamento lo stesso Organismo è validamente costituito anche in presenza del solo Presidente, in attesa della nomina degli altri componenti;

CIO' PREMESSO

sistema di valutazione del Comune di Crotone è stato aggiornato al decreto legislativo 27 ottobre 2009, nr. 150 con l'atto deliberativo della Giunta Comunale nr. 361 del 16 ottobre 2012. -

Oggetto della valutazione considerate le dimensioni dell'ente è:

- 1) La qualità dell'erogazione dei servizi e delle prestazioni rese ("performance organizzativa") che sarà valutata secondo quanto previsto nella scheda (allegato 1) ed alla quale si attribuisce il punteggio massimo di 100<sup>1</sup>;
- 2) La "qualità della prestazione individuale" del dirigente da valutare avuto riguardo a quanto previsto nella relativa scheda (allegato 2), cui si attribuisce un punteggio massimo di 100<sup>2</sup>;
- 3) Il "risultato" raggiunto nel conseguimento degli obiettivi assegnati annualmente con gli strumenti di programmazione finanziaria e con il piano della performance, approvati dall'Ente, secondo quanto previsto nella relativa scheda (allegato 3), cui si attribuisce un punteggio massimo di 500<sup>3</sup>.

La definizione degli obiettivi è avvenuta con il Piano performance per l'anno 2013, approvato con l'atto deliberativo nr. 298/2013. Il suddetto piano è allegato al presente verbale.

CRITERI DI MISURAZIONE



La valutazione numerica della performance organizzativa, è stata effettuata tenendo conto della relazione finale presentata dai singoli dirigenti, allegate al presente verbale, tenendo in considerazione I seguenti aspetti:

- a) Della soddisfazione dell'utente e del cittadino per il livello di qualità dei servizi resi, che sarà monitorata anche attraverso modalità interattive;
- b) Dell'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché dell'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
- c) Dello sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- d) Della modernizzazione e del miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e della capacità di attuazione di piani e programmi;
- e) Del raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

<sup>2</sup> La scheda 2 è proposta al Sindaco ed alla Giunta che valuterà secondo le proprie competenze anche previo eventuale colloquio con il dirigente ovvero con "il supporto del Segretario Generale in quanto coordinatore degli stessi dirigenti.

<sup>3</sup> La valutazione degli obiettivi non può non tener conto della capacità degli stessi di essere particolarmente sfidanti e slegati dall'ordinaria attività così come, di converso, il raggiungimento degli obiettivi non può prescindere dal corretto affidamento di risorse umane e strumentali adeguate.

Precisato che la valutazione riferita all'allegato 1 (performance organizzativa) ed all'allegato 2 (qualità della prestazione individuale) definiscono un punteggio reciprocamente nel massimo pari a 100, per un totale di 200 punti; i 200 punti costituiscono parte del totale attribuibile pari a 700 punti.

La definizione dei punteggi evidenzia una preferenza ad obiettivi concreti piuttosto che ai comportamenti dei singoli.

Va rilevato come l'attribuzione del punteggio debba avvenire moltiplicando la colonna "C" (che contiene i giudizi assegnati) con la colonna "8", che contiene il peso percentuale.

Il punteggio complessivo a proposito della performance organizzativa ed alla qualità della prestazione individuale va attribuito tenendo conto che il fattore di valutazione varia da 1 a 5: il totale dei punteggi derivanti dal peso percentuale (8) moltiplicato il suddetto valore di valutazione (C) va suddiviso per il valore 6 (elementi di verifica), al fine di ottenere un punteggio rapportato al massimo punteggio attribuibile pari a 100.

Tale sistema di calcolo consente di coniugare i pesi ponderali e l'importanza relativa dei singoli fattori, con il livello di valutazione assegnato.

L'attribuzione dei punteggi avviene secondo quanto riportato nella relazione finale da parte del dirigente, dalla quale sono estrapolati elementi in grado di dimostrare quanto affidato in termini di performance organizzativa.

#### RACCOMANDAZIONI DELL'O.I.V.

Per le successive valutazioni, tuttavia, i dirigenti avranno cura di meglio evidenziare le parti della propria relazione che si riferiscono agli elementi di verifica della suddetta performance organizzativa anche al fine di meglio poter comprendere e condividere, da parte degli stessi dirigenti, le valutazioni dell'OIV.

in relazione alla performance individuale (ovvero la qualità della prestazione individuale) si conferma quanto già detto nel verbale del 20 novembre u.s.: la valutazione a cura dell'OIV è soltanto proposta al Sindaco ed alla Giunta non avendo la stessa efficacia vincolante, ciò nella considerazione che la qualità della prestazione vada valutata più direttamente dal datore di lavoro seppur nell'ambito di criteri adottati ed applicati dall'Organismo esterno di valutazione.

Infine una menzione particolare va data agli obiettivi operativi affidati ai dirigenti, che come detto rappresentano la parte più rilevante della valutazione.

Gli obiettivi affidati appaiono poco "sfidanti".

in linea generale è opportuno che nell'impostazione del piano della performance si tenga conto che gli obiettivi siano: chiari, ben identificati e ben definiti nelle loro componenti, cioè non devono lasciare margini ad interpretazioni; misurabili, cioè il loro raggiungimento o meno deve essere un fatto oggettivo, e non una valutazione soggettiva; sfidanti, cioè devono rappresentare un miglioramento per l'azienda e non si deve definire come obiettivo il normale lavoro; raggiungibili, cioè non devono essere un qualcosa di irrealizzabile, temporalmente definiti, cioè devono essere specificati i termini entro quando devono essere raggiunti; significativi per il livello di responsabilità dell'interessato, cioè adeguati alle sue possibilità; concordati e discussi con l'interessato.

Nella valutazione degli obiettivi specifici si è ritenuto di attribuire una valutazione superiore alle attese soltanto nei casi in cui l'obiettivo sia stato pienamente raggiunto, superando il criterio di misurazione che rappresenta comunque un minimo per la sua valutazione ma soprattutto nei casi in cui l'obiettivo abbia avuto tutti quei requisiti sopra indicati.

Sulla base delle premesse, criteri e raccomandazioni sopra riportati, si allegano al presente verbale per essere sottoposte alla definitiva approvazione a cura dell'Organo competente, le schede relative ai dirigenti Dr. Antonio Ceraso – settore 5 – **Dr. Domenico Clausi** – Settore 1 – Ing. Gianfranco De Martino – Settore 3 – Arch. Elisabetta Dominijanni – Settori 4 e 7 – Avv. Vincenzo Scalera – Settore – Dr. Giuseppe Vilone – Settore 2.



Con riferimento al Segretario Generale - Dr.ssa Teresa Mansi - si rinvia al criterio di definizione del punteggio al quale rapportare il risultato già contenuto nella scheda approvata dal Sindaco con nota prot. 775 del 16 febbraio 2012, con le precisazioni che seguono.

L'Aran ha avuto modo di precisare nel parere Seg-041-orientamenti applicativi che anche per i Segretari Comunali appare necessaria una preventiva fissazione e formale conferimento al segretario di precisi obiettivi, tenendo conto del complesso degli incarichi aggiuntivi conferiti nonché una valutazione annuale degli obiettivi e dei risultati conseguiti dal segretario da parte degli enti che, a tal fine, utilizzano, con gli opportuni adattamenti, la disciplina adottata, in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.n.150/2009, in materia di definizione di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

Conseguentemente si ritiene che fermo restando il limite del 10% della retribuzione complessiva quale Importo massimo erogabile la performance organizzativa la qualità della prestazione individuale sono misurati sulla base della scheda "1" Tabella "8" allegata al provvedimento sindacale richiamato, mentre gli obiettivi individuali sono quelli specificati nel piano delle performance di cui alla scheda allegata (scheda 2 Segretario Comunale).

La valutazione ovviamente va rapportata al punteggio massimo di 565 punti, in rapporto al quali sarà determinata la retribuzione di risultato. La scheda di valutazione della performance individuale ed organizzativa è soltanto proposta al Sindaco.

#### CONCLUSIONI

Si prende atto che risulta essere stata approvata la deliberazione inerente il controllo di gestione per l'anno 2013. Va invece ribadita la necessità di attivare un più ordinato sistema di controllo soprattutto per quanto attiene il controllo analogo sulle partecipate dell'ente così come appare necessario attivare un miglioramento del controllo di gestione.

Appare in linea con la normativa, invece, il controllo Interno a cura dei Segretario Generale ai sensi dell'attuale normativa, malgrado emerga la necessità di aumentare il numero delle determinazioni sottoposte a controllo al fine di meglio definire situazioni di criticità che sembrerebbero del tutto assenti dai verbali trasmessi.

E' altresì necessario che il Responsabile della Trasparenza attivi un più stretto controllo sui doveri di pubblicazione degli atti e provvedimenti rispetto ai quali s'impone il dovere di trasparenza, soprattutto laddove tale dovere alla mancata pubblicazione di dati si collega una sanzione tipizzata ovvero una responsabilità amministrativa contabile.

Con specifico riferimento alla deliberazione trasmessa dal Consiglio Comunale ad oggetto "Riconoscimento legittimità debito fuori bilancio – vertenza Impresa Chisari Gaetano Sri c/ Comune di Crotona. Lodo arbitrale del 16.07.2014" nell'allegato alla presente deliberazione è riportato che uno dei dirigenti in valutazione ha svolto la funzione di RUP, con possibili ripercussioni in ordine al corretto svolgimento dell'attività dirigenziale in termini di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa. Ad ogni buon fine poiché il periodo in valutazione è il 2013 ed essendo stato il dirigente in valutazione RUP sino al 15 giugno 2012 la presente valutazione non pare poter essere incisa dalla predetta deliberazione sulla quale, comunque, sarà cura della Corte dei Conti accertare eventuali responsabilità.

Non sono stati segnalati allo scrivente casi rilevanti ai fini corruttivi ovvero inerenti sanzioni disciplinari nei confronti dei dirigenti in valutazione.

Il presente verbale, completo degli allegati, è rimesso al gruppo di supporto all'OIV affinché, completo degli allegati richiamati lo trasmetta al Dirigente competente a proporre la relazione sulla performance 2013 alla Giunta Comunale e predisponga gli atti conseguenti, previa comunicazione ai singoli dirigenti delle schede di valutazione per eventuale confronto con l'O.I.V..

Sarà cura del Dirigente Risorse Umane comunicare le singole schede ai Dirigenti.

Ai fini dell'eventuale non condivisione della valutazione si riporta quanto definito nel sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale per cui "se la valutazione espressa dall'organismo di valutazione non è condivisa dal Dirigente, quest'ultimo può chiedere la modifica all'OIV che lo ha valutato, formalizzando le proprie ragioni ed i motivi con riferimento ai fatti ed ai criteri valutativi



entro 10 giorni da quando la scheda viene illustrata e sottoscritta per presa visione. L'OIV assume la decisione in merito all'istanza e formalizza la valutazione definitiva entro 5 giorni dal ricevimento dell'istanza del Dirigente. In caso di esito negativo, il Dirigente può promuovere un ricorso scritto e motivato all'organo di vertice dell'Ente che entro 15 giorni, previa audizione dell'OIV, assume la decisione definitiva che viene comunicata all'interessato. Se persiste l'insoddisfazione sulla decisione definitiva del dirigente rispetto alla richiesta di modifica della valutazione, potrà essere attivata la formale procedura di contenzioso davanti al Giudice ordinario secondo le modalità previste dal D.Igs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni e dalla legislazione vigente in materia."

Va rilevato come le singole valutazioni ed il criterio di calcolo consentano di predisporre atti di valutazione anche per singoli dirigenti, rinviano a momenti successivi la valutazione degli eventuali casi oggetto di mancata condivisione.

Di quanto sopra si, è redatto il presente verbale.

Sono allegati:

- a) le schede inerenti i Dirigenti ed il Segretario Generale sopra menzionati (schedai, 2 e 3)
- b) le relazioni presentate dagli stessi dirigenti;
- c) Le deliberazioni della Giunta Comunale nr. 361/2012 e la nr. 298/2013;
- d) La nota del Sindaco per la valutazione del Segretario Generale dell'Ente e le relative schede di valutazione (1 e 2);

Dott. Pasquale Monea  
