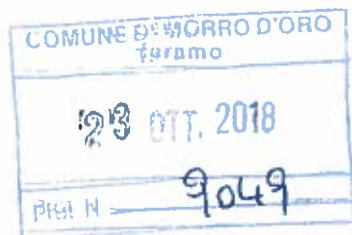


PETRUCCI EMILIO

DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE



COMUNE DI MORRO D'ORO

PROVINCIA DI TERAMO
Piazza Duca degli Abruzzi

RELAZIONE DEL NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2017 PROPOSTA DI VALUTAZIONE

L'anno 2018 il giorno 23 del mese di Ottobre alle ore 10,30 si è riunito presso la Sede del Comune di Morro d'Oro il Nucleo di Valutazione, al fine del monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi 2017 di miglioramento e sviluppo, approvati con Deliberazione di Giunta Comunale n° 95 del 21/11/2017 avente ad oggetto "Approvazione Piano degli Obiettivi e della Performance organizzativa anno 2017" assegnati ai Responsabili di Servizio in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato 2017, e in ottemperanza alle disposizioni e ispirati ai principi enunciati dal D.Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali relaziona inoltre sui seguenti temi:

- Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione
- Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Il Nucleo di Valutazione è composto nelle persone dei Sigg. :

Dott. Emilio Petrucci

Proposta della valutazione annuale delle Posizioni Organizzative

Avendo constatato i risultati conseguiti da ciascuna area organizzativa, la loro coerenza con i risultati attesi e gli obiettivi assegnati, se ne certifica il raggiungimento pieno al fine della corresponsione delle premialità.

La metodologia di valutazione è quella prevista nel regolamento adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 53 del 24/07/2015

Ciò premesso

Il Nucleo:

- Sentito il Segretario Comunale, Dott.ssa D'Egidio Raffaella in merito ai comportamenti organizzativi di ciascuna PO
- Effettuato un contraddittorio con ciascuna P.O.
- Effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schemi dettagliati

A handwritten signature in black ink, appearing to be "EMILIO PETRUCCI".

PETRUCCI EMILIO

DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Esprime parere complessivamente positivo in merito al raggiungimento degli obiettivi prefissati per l'anno 2017 dai titolari dalle Posizioni Organizzative.

VERIFICA

PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE – RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL P.R.O. 2017

La verifica viene effettuata sulla base delle relazioni dei Responsabili dotati di P.O., esaminate le risposdenze documentali

AREA I° AMMINISTRATIVA- Responsabile Dott. ssa Raffaella D'Egidio

Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi si allegano le schede di cui al citato regolamento, mentre nel contraddittorio instaurato è emersa alcuna criticità da segnalare da parte del Responsabile di Area.

AREA II° FINANZIARIA- Responsabile Dott.ssa Leda Giorgini

Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi si allegano le schede di cui al citato regolamento, mentre nel contraddittorio instaurato occorre segnalare unicamente che per la valutazione della Dott.ssa Caramanico il Responsabile di area ha tenuto conto di quanto affermato dal Direttore di Farmacia Sulpizii Romina.

AREA 3° TECNICA-Responsabile Dott. Fabrizio Notarini

Per quanto riguarda il raggiungimento degli obiettivi si allegano le schede di cui al citato regolamento, mentre nel contraddittorio instaurato è emersa alcuna criticità da segnalare da parte del Responsabile di Area.

Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

l'Ente ha adottato un Piano delle Performance, il Segretario comunale con la collaborazione attiva dello scrivente, sta provvedendo ad un suo aggiornamento e ridefinizione nel più breve tempo possibile anche a seguito dei numerosi solleciti.

PETRUCCI EMILIO

DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Assolvimento degli obblighi relativi a trasparenza ed integrità

L'Ente ha predisposto un Piano per la Trasparenza e dell'integrità, la sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" presente sul sito istituzionale è attualmente in fase di costituzione ed ampliamento e non risulta del tutto completa anche se è stata progressivamente. Vi sono carenze in merito alle necessarie informazioni, ma l'accesso in tale area del sito risulta agevole. Si suggerisce in tal senso di adottare misure idonee al raggiungimento degli obblighi legislativi, perseguendo le linee adottate con maggiore intensità. Si consiglia inoltre la predisposizione di una mappatura delle fasi e dei processi, finalizzata all'introduzione di un controllo di gestione, seppur semplificato ed adeguato alle dimensioni e alle risorse a disposizione dell'Ente, il quale consentirebbe una gestione dell'Ente ispirata a criteri di efficienza ed efficacia. Andrebbe inoltre considerato che l'introduzione del controllo di gestione consentirebbe verifiche e controlli maggiormente pregnanti sull'attività dell'Ente. Si rammenta inoltre l'opportunità di comunicare e definire gli obiettivi di gestione secondo una tempistica maggiormente rispondente alle linee programmatiche dell'ente, e l'assegnazione di obiettivi maggiormente corrispondenti ad attività extra-caratteristiche. Si suggerisce inoltre l'organizzazione in loco di apposito corso di formazione teorico-pratico, non solo dottrinale al fine di rendere maggiormente partecipi i dipendenti e creare un percorso attivo al fine di una corretta predisposizione di atti e provvedimenti utili al fine del rispetto degli adempimenti in tema di Trasparenza e Anticorruzione. Si suggerisce inoltre, allorché si predispongono gli obiettivi da assegnare ai dipendenti, che gli stessi siano maggiormente pregnanti con gli altri strumenti programmatici, quali linee di mandato, Dup, Bilancio, ecc. e non siano mere esecuzioni di adempimenti ordinari d'ufficio.

CONCLUSIONI

Si trasmettono in allegato le schede di valutazione relative ai Responsabili delle Aree Amministrativa, Tecnica e Finanziaria.

L'esame degli atti, compresa la relazione predisposta dai singoli Responsabili dei Servizi, ha condotto ad una valutazione specificamente riferibile per quanto riguarda alcuni Uffici alle attività ordinarie svolte dai vari responsabili, mentre in altri trattasi di vera e propria attività non rientrante nell'alveo dell'ordinaria amministrazione, ancorché non assegnata mediante i tradizionali strumenti a disposizione dell'ente.

Nelle anzidette relazioni una delle criticità lamentate è la grande mole di lavoro portata a compimento nei diversi settori di appartenenza nonostante la esigue risorse umane e materiali di cui gli uffici dispongono.

Il parere che questo NUCLEO DI VALUTAZIONE esprime, non può non tenere in considerazione tali criticità, esso è quindi la risultante di una valutazione espressa sulla scorta della documentazione prima menzionata e sulla considerazione delle difficoltà (scarsità di risorse umane e materiali a fronte di impegni sempre più gravosi e pressanti) che si incontrano nella gestione sia ordinaria che straordinaria di un Ente.

Fatte queste premesse, in sintesi, si può tranquillamente affermare come gli obiettivi di efficacia ed efficienza che dovrebbero caratterizzare ogni azione amministrativa siano stati in gran parte raggiunti.

Tuttavia per quanto concerne la valutazione dei risultati, intesi come raggiungimento di specifici obiettivi di miglioramento della gestione dell'Ente, per quanto detto sopra, può essere effettuata in

PETRUCCI EMILIO

DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

parte, anche perché non si può far coincidere la stessa con l'espletamento delle attività tipiche d'ufficio e / o la gestione di bilancio delle risorse assegnate.

Degna di nota è la volontà acclamata da parte dell'Amministrazione comunale di dare luogo ad una profonda revisione del sistema di valutazione, attualmente in atto (con il suggerimento da parte dello scrivente dell'avvio del controllo di gestione) da perfezionare con tutti gli altri strumenti utili al fine di indirizzare l'attività amministrativa verso una logica di efficienza ed efficacia nonché un'attività amministrativa indirizzata verso la soddisfazione delle esigenze manifestate da parte dei propri cittadini.

Il Nucleo di valutazione/OIV si esprime favorevolmente all'erogazione dell'indennità di risultato nella misura rilevabile nella scheda di valutazione con riferimento al raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei comportamenti organizzativi rilevati, fermo restando la verifica e l'adeguamento del sito comunale-sezione Amministrazione trasparente- alla normativa vigente (in particolare al D.Lgs. 97/2016 e successive integrazioni e modifiche) ed il rispetto delle prescrizioni e dei vincoli conseguenti, con particolare riferimento al divieto di erogazione indennità di risultato in caso di mancato rispetto di tali previsioni normative. Si suggerisce nuovamente in tal senso di adottare misure idonee al raggiungimento degli obblighi legislativi, perseguendo le linee adottate con maggiore intensità. Va constatato inoltre che, nonostante gli sforzi profusi dal Rpc, alcune problematiche derivano dal mancato aggiornamento del software gestionale del sito sulla trasparenza amministrativa e per tale ragione l'amministrazione comunale sta attualmente provvedendo alla sostituzione dello stesso con un software adeguato alle prescrizioni normative e funzionali alle attività da compiere. Occorre riscontrare il mancato pieno raggiungimento degli obiettivi ed il mancato rispetto delle prescrizioni in tema di Trasparenza e anticorruzione, e pertanto si suggerisce di non erogare pienamente l'indennità di risultato. Con l'occasione si ricorda che il d.lgs. 33/2013 prevede uno specifico regime sanzionatorio per la violazione degli obblighi di trasparenza di cui all'art. 14. Si tratta di sanzioni che possono essere irrogate nei confronti dei soggetti che non comunicano alcuni dati (art. 47, co. 1) e anche nei confronti dei responsabili della pubblicazione qualora venga omessa la pubblicazione dei dati di cui al co. 1-ter dell'art. 14 (art. 47, co. 1-bis).

In particolare, l'art. 47, co. 1, nel rinviare all'art. 14, dispone una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 10.000 euro e prevede che il relativo provvedimento venga pubblicato sul sito internet dell'amministrazione o organismo interessato. Tale sanzione è irrogata nei confronti dei soggetti tenuti a osservare le misure di trasparenza dell'art. 14. Si tratta dei titolari di incarichi politici, dei titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati, salvo che siano attribuiti a titolo gratuito; dei titolari di incarichi dirigenziali, a qualsiasi titolo conferiti, ivi inclusi quelli conferiti discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione; dei titolari di posizioni organizzative con deleghe o funzioni dirigenziali. Si ricorda che a norma dell'art. 14 c.1 del D.Lgs. 33/2013 i dati da pubblicare sono i seguenti:

- a) l'atto di nomina o di proclamazione, con l'indicazione della durata dell'incarico o del mandato elettivo;
- b) il curriculum;
- c) i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica; gli importi di viaggi di servizio e missioni pagati con fondi pubblici;
- d) i dati relativi all'assunzione di altre cariche, presso enti pubblici o privati, ed i relativi compensi a qualsiasi titolo corrisposti;
- e) gli altri eventuali incarichi con oneri a carico della finanza pubblica e l'indicazione dei compensi spettanti.

PETRUCCI EMILIO

DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Inoltre si ricorda il punto 2.7 delle Faq pubblicate dall'Anac:

La tardività dell'adempimento di determinati obblighi di trasparenza può avere rilevanza nella valutazione del dirigente responsabile?

La tardività dell'adempimento della pubblicazione degli incarichi retribuiti e non retribuiti, conferiti a dipendenti pubblici e a soggetti privati nell'apposita sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" "Amministrazione trasparente" **può avere rilevanza in una complessiva valutazione del dirigente responsabile, con i conseguenti riflessi in tema di attribuzione della retribuzione di risultato** (nota prot. 1157 del 18 febbraio 2013, 2320 del 14 marzo 2013).

Per ultimo, ma non meno rilevante, si fa presente che ai sensi dell'art. 111 c. 9 del D.Lgs 150/2009 "In caso di mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità o di mancato assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti preposti agli uffici coinvolti".

Si riportano per completezza i commi 5 e 8 del D.Lgs 150/2009:

"5. Al fine di rendere effettivi i principi di trasparenza, le pubbliche amministrazioni provvedono a dare attuazione agli adempimenti relativi alla posta elettronica certificata di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo del 7 marzo 2005, n. 82, agli articoli 16, comma 8, e 16-bis, comma 6, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, e di cui all'articolo 34, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69."

"8. Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale in apposita sezione di facile accesso e consultazione, e denominata: «Trasparenza, valutazione e merito»:

- a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;
- b) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10;
- c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;
- f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;
- g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;
- h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati."

Occorre necessariamente tener conto di dette problematiche nella proposta di valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e conseguente erogazione delle relative indennità.

Morro d'ORo, li 23/10/2018



PETRUCCI EMILIO
DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

Montesilvano 65015-Via Danubio, 46/4
Tel 085/4680637 Cell 328/2858260
Fax 085/4680637

Teramo, via Luigi Brigiotti, 14
Tel 085/79984615 085/79984613
Fax 085/6922714

mail:emilio_petrucci@virgilio.it
Pec : emilio.petrucci@odcecpescara.it
P.I. 02021510686

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEL
PERSONALE DIPENDENTE CATEGORIA D TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**
(da compilare a cura del Nucleo di Valutazione)

ANNO 2017 **DIPENDENTE GIORGINI LEDA**
PARAMETRI DI PESO DIFFERENZIATO (PUNTEGGIO MAX 50)

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
RISULTATO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	
punteggio da 0 a 20	18,5
RISULTATI CONSEGUITI DALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA' IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (performance organizzativa)	
punteggio da 0 a 10	9
COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO (capacità organizzativa, direzionale e decisionale)	
punteggio da 0 a 10	9
COMPETENZE PROFESSIONALI:	
punteggio da 0 a 10	9
PUNTEGGIO TOTALE	45,5

Punteggio	Fasce di merito	Compenso
Zero	Insufficiente	Zero
Da 1 punto a 25 punti	Scarso	Zero
Da 26 punti a 36 punti	Standard	10%
Da 37 punti a 45 punti	Elevato	20%
Da 45 punti a 50 punti	Eccellente	25%

L'importo della retribuzione di risultato dei Responsabili di area titolari di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposto in proporzione alla percentuale risultante dalla scheda di valutazione.

Il Nucleo di valutazione



Data presa visione 23/10/18

Il dipendente 

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEL
PERSONALE DIPENDENTE CATEGORIA D TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**
(da compilare a cura del Nucleo di Valutazione)

ANNO 2017 DIPENDENTE D'EGIDIO RAFFAELLA
PARAMETRI DI PESO DIFFERENZIATO (PUNTEGGIO MAX 50)

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
RISULTATO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE	
punteggio da 0 a 20	17
RISULTATI CONSEGUITI DALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA' IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (<i>performance organizzativa</i>)	
punteggio da 0 a 10	10
COMPORTEMENTO ORGANIZZATIVO (capacità organizzativa, direzionale e decisionale)	
punteggio da 0 a 10	9
COMPETENZE PROFESSIONALI:	
punteggio da 0 a 10	10
PUNTEGGIO TOTALE	46

Punteggio	Fasce di merito	Compenso
Zero	Insufficiente	Zero
Da 1 punto a 25 punti	Scarso	Zero
Da 26 punti a 36 punti	Standard	10%
Da 37 punti a 45 punti	Elevato	20%
Da 45 punti a 50 punti	Eccellente	25%

L'importo della retribuzione di risultato dei Responsabili di area titolari di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposto in proporzione alla percentuale risultante dalla scheda di valutazione.

Il Nucleo di valutazione

Data presa visione 23/10/18

Il dipendente

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA DEL
PERSONALE DIPENDENTE CATEGORIA D TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
(da compilare a cura del Nucleo di Valutazione)**

ANNO 2017 DIPENDENTE NOTARINI FABRIZIO
PARAMETRI DI PESO DIFFERENZIATO (PUNTEGGIO MAX 50)

FATTORI DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
RISULTATO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE punteggio da 0 a 20	18
RISULTATI CONSEGUITI DALL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI DIRETTA RESPONSABILITA' IN RELAZIONE AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI (performance organizzativa) punteggio da 0 a 10	9
COMPORAMENTO ORGANIZZATIVO (capacità organizzativa, direzionale e decisionale) punteggio da 0 a 10	8
COMPETENZE PROFESSIONALI: punteggio da 0 a 10	9
PUNTEGGIO TOTALE	43

Punteggio	Fasce di merito	Compenso
Zero	Insufficiente	Zero
Da 1 punto a 25 punti	Scarso	Zero
Da 26 punti a 36 punti	Standard	10%
Da 37 punti a 45 punti	Elevato	20%
Da 45 punti a 50 punti	Eccellente	25%

L'importo della retribuzione di risultato dei Responsabili di area titolari di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposto in proporzione alla percentuale risultante dalla scheda di valutazione.

Il Nucleo di valutazione



Data presa visione 23/10/18

Il dipendente 