

COMUNE DI  
MARANO PRINCIPATO  
08 GIU. 2012  
1534  
POSTA IN CASIERO

**COMUNE DI MARANO PRINCIPATO  
(COSENZA)**

**Al Sig. Sindaco  
Alessandro Tenuta  
SEDE**

**Relazione finale del Nucleo Indipendente di Valutazione**

**Controllo di gestione e piano degli obiettivi -Valutazione dei Responsabili dei Servizi di  
Posizione Organizzativa:**

- Servizio Ragioneria ,contabilità,tributi e personale affidato al dipendente sig.ra Rag. Emilia Molinaro;
- Servizio Amministrativo- Affari generali affidato al dipendente sig. dott. Gianfranco Lupo;
- Servizio Tecnico Settore Urbanistica affidato al sig. Ing. Francesco Baratta.
- Servizio Tecnico Settore Lavori Pubblici affidato al sig. Geom. Luigi Annunziato Patitucci .

**ANNO 2011**

IL sottoscritto dott. Giovanni Musacchio in qualità di Nucleo di Valutazione del Comune di Cerisano, in ossequio all'incarico conferito;

Visto il C.C.N.L. vigente ed il contratto decentrato dell'Ente;

Visto il Dlgs.vo 267/2000;

Visto il Dlgs.vo 165/2001;

Visto il Dlgs.vo 286/1999;

Visto il Dlgs.vo 29/1993;

Vista la deliberazione di G.M. n. 199 del 12.11.2010;

Vista la deliberazione di G.M. n. 13 del 16.2.2011;

Visto il Regolamento per il funzionamento del Nucleo Indipendente di valutazione approvato con Delibera di G.M. n. 10 del 3.2.12 ;

Preso atto che l'Ente non ha approvato alcun Peg o Pog circa gli obiettivi e gli indirizzi dell'organo politico per l'anno 2011, e che i responsabili di servizio hanno proceduto a quanto di loro competenza secondo quanto contenuto nel bilancio di previsione esercizio 2011 regolarmente approvato;

- I piani di Valutazione
- Il raccordo tra la valutazione e l'assegnazione delle indennità
- La sintesi della valutazione per ogni Responsabile e conseguente attribuzione dell'indennità.

### Il Processo di Valutazione.

Il Nucleo ha assunto quali elementi di riferimento per la determinazione della retribuzione dei responsabili delle singole unità produttive gli atti d'amministrazione:

- Geometra Annunziato Luigi Patitucci, cat. D/4, la cui posizione organizzativa è stata contrattualizzata con decreto del sindaco con un corrispettivo economico di retribuzione pari ad € 8.000,00;
- Ing. Francesco Baratta, cat. D/4, la cui posizione organizzativa è stata contrattualizzata con decreto del sindaco con un corrispettivo economico di retribuzione pari ad € 8.200,00;
- Rag. Emilia Molinaro, cat. D/2, la cui posizione organizzativa è stata contrattualizzata con decreto del sindaco del 18.10.2010 protocollo n. 4903 con un corrispettivo economico di retribuzione determinato con deliberazione della G.M. n. 199 del 12.11.2010 nella misura di €. 8.000,00.
- Dott. Gianfranco Lupo, cat. D/2, la cui posizione organizzativa è stata contrattualizzata con decreto del sindaco n. 4896 del 18.10, con un corrispettivo economico di retribuzione determinato con deliberazione della G.M. n. 199 del 12.11.2010 nella misura di €. 8.000,00.

Ai fini della valutazione economica della retribuzione di risultato delle P.O., si è tenuto conto di quanto previsto dall'art. 10 -comma 3 - del CCNL Comparto Regioni Enti Locali del 31.03.1999.

Per la valutazione delle prestazioni relative alla gestione corrente 2011, il Nucleo ha preso a riferimento le attività di indirizzo dell'Organo Esecutivo e le attività deliberative dell'Organo Istituzionale, e per le posizioni organizzative di recente istituzione (Servizio Finanziario e Servizio Affari Generali) le attività svolte nei mesi di novembre e dicembre.

#### 1.1 Gli attori: Presentazione dei Responsabili delle singole unità produttive

Per l'esercizio in questione sono state attribuite quattro posizioni organizzative, rispettivamente affidate ai dipendenti comunali a tempo indeterminato:

1. Geom. Luigi Annunziato Patitucci -cat. D/4- riconfermata;
2. ing. Francesco Baratta -cat. D/4- riconfermata;
3. rag. Emilia Molinaro- -cat. D/2- riconfermata; 5
4. Dott. Gianfranco Lupo- -cat. D/2- riconfermata; 6

Gli stessi, hanno prodotto relazione illustrativa sulla gestione dei servizi.

Le relazioni sono allegate al presente documento.

### 5. I Piani di Valutazione.

Esso prevede la traduzione della prestazione lavorativa in punteggio.

Il punteggio massimo ottenibile è stato fissato in 176 punti dei quali:

- 120 riconducibili alla parte di valutazione per l'indennità di posizione;
- 56 riconducibili alla parte di valutazione per l'indennità di risultato.

Di seguito sono riportate le schede tipo per la valutazione dell'indennità di posizione e la valutazione dell'indennità di risultato.

Il nucleo, come per l'esercizio precedente, nell'adempimento dei propri compiti, ha stabilito autonomamente la metodologia di svolgimento delle proprie attività, ai sensi del Regolamento Comunale e nel rispetto del diritto di informazione dei soggetti interessati, stante nel merito la concertazione con le Organizzazioni Sindacali.

2-Relativamente alle risorse finanziarie i Capi Settore assegnatari hanno la responsabilità sia per le procedure di spesa che per l'acquisizione delle entrate di pertinenza;

3- E' attribuita al responsabile Settore tecnico Lavori Pubblici la gestione delle risorse di cui al Titolo II^ della spesa relativa alle OO.PP. nonché le procedure di spesa relative. Lo stesso capo settore è autorizzato ad effettuare pagamenti fissi e/o obbligatori previsti da contratti o da leggi sui capitoli dei singoli servizi del bilancio;

4- E' attribuita altresì al Responsabile l'attività urbanistica, la manutenzione ed il patrimonio, la gestione delle risorse di cui al Titolo II^ della spesa relativa ai settori assegnati nonché le procedure di spesa relative alla manutenzione degli stabili e degli impianti;

Il responsabile del servizio è autorizzato ad effettuare pagamenti fissi e/o obbligatori previsti da contratti o da leggi sui capitoli dei singoli servizi del bilancio;

5- E' attribuita al responsabile Settore Amministrativo la gestione delle risorse di cui al settore assegnato. Il responsabile del servizio è autorizzato ad effettuare pagamenti fissi e/o obbligatori previsti da contratti o da leggi sui capitoli dei singoli servizi del bilancio;

6- E' attribuita al Responsabile Settore Finanziario la gestione del Bilancio del Conto Consuntivo, dei residui, dei mandati e delle reversali, i rapporti con la Tesoreria Comunale, degli stipendi, dei tributi, dei ruoli e di tutte le entrate e le spese relative al settore assegnato. Il Responsabile è altresì autorizzato ad effettuare pagamenti fissi e/o obbligatori previsti da contratti o da leggi sui capitoli dei singoli servizi del bilancio;

7-Restano di competenza della Giunta Comunale le attribuzioni di contributi e benefici economici, non disciplinate da leggi speciali, nonché del patrocinio, a privati, enti associazioni, esenzioni in genere e assistenza soggetti portatori di handicap, ed, inoltre, l'individuazione di legali o consulenti ai cui formali incarichi ed impegni di spesa provvederanno successivamente il responsabile del servizio con apposita determinazione.

8- I responsabili dei servizi dovranno, ai fini della liquidazione dell'indennità di risultato, relazionare in ordine all'attività svolta nell'anno in rapporto agli obiettivi assegnati, la quale sarà oggetto di valutazione ai sensi di legge. Tanto premesso e verificata l'attività svolta nell'anno 2011, preliminarmente il nucleo si è concentrato sulla rispondenza e realizzazione del piano esecutivo di gestione, quale strumento di guida e controllo della gestione dei servizi previsto dall'ordinamento dell'Ente.

Tale piano è formato da due parti: la prima contiene gli obiettivi assegnati ai responsabili delle unità operative e l'attribuzione delle relative risorse umane e finanziarie, la seconda parte, contabile, ripartisce gli stanziamenti di bilancio in capitoli ed in servizi in centri di costo.

Il piano esecutivo di gestione 2011 è stato il frutto di un processo di formazione delle proposte di obiettivo condotto dai funzionari di servizio in condivisione con i rispettivi amministratori di riferimento, coordinato dal Segretario generale.

Lo stesso piano, in stretta discendenza con i programmi strategici dell'Amministrazione, è stato finalizzato al miglioramento delle prestazioni delle singole strutture, sotto il profilo dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi resi. Gli obiettivi contenuti nel Peg, in buona parte raggiunti dall'ente, sono stati la base di valutazione delle performance oltre che dei responsabili di servizio, di tutta la struttura comunale.

Il Nucleo, infatti, in relazione alle proprie specifiche competenze, si è fortemente impegnato a che, per l'appunto il PEG, sia lo strumento dal quale prenda avvio il ciclo di gestione della performance.

Il PEG attuale, anche se in forma ancora in parte empirica, esplicita il processo e le modalità di formulazione degli obiettivi dell'Ente, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Questo ha consentito di avviare la verifica interna ed esterna della qualità del sistema di obiettivi o, più precisamente, del livello di coerenza con i requisiti metodologici che, secondo il decreto legislativo n. 150/2009, devono caratterizzare gli obiettivi stessi. Si è perciò lavorato per esplicitare il legame che sussiste tra i bisogni degli utenti/cittadini, la missione istituzionale, le priorità politiche, gli obiettivi e gli indicatori dell'Ente.

L'attività del Nucleo di valutazione è stata orientata al monitoraggio in corso di anno della gestione dei Settori effettuata dai vari Responsabili e dalla sensibilizzazione di questi ultimi verso le nuove modalità operative, mediante colloqui, confronti, informazioni, sia individuali che collettivi.

In particolare, questo Nucleo ha concentrato, per lo svolgimento della propria attività, la sua attenzione nell'esame della documentazione fornita dai Responsabili di Area concernente, in particolare ed in relazione all'anno 2011,

il numero delle determinine con la relativa quantificazione economica, la tempistica media intercorsa tra l'impegno e la determina, il numero e la motivazione delle assenze, la descrizione ed il numero di progetti e delle attività predisposte ed, infine, una relazione sintetica per singolo comparto sull'attività svolta.

In tale ottica, dai contatti intercorsi con i predetti responsabili di Area e dalla documentazione esaminata, si denota una condotta diretta all'espletamento delle attività assegnate con impegno ed in particolare con diligenza e responsabilità anche in termini di formulazione di proposte e suggerimenti.

Le prestazioni individuali e il raggiungimento degli obiettivi collettivi di ciascun Settore sono state, inoltre valutate dal Nucleo con la predisposizione di specifiche schede precedentemente elaborate, a supporto della propria attività.

Ai fini valutativi sono stati considerati, i sotto elencati indicatori comportamentali:

- Predisposizione di progetti per la realizzazione di opere di urbanizzazione primaria secondaria, in piena autonomia senza l'ausilio di collaboratori, efficiente gestione dei servizi di manutenzione dei beni comunali
- Costanza presenza in servizio, accompagnata da risultati operativi e gestionali raggiunti in continua armonia con l'Ente.
- Spirito di collaborazione ed interazione tra i predetti settori, Enti ed Istituzioni, e particolare capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale;
- Spirito di dedizione lavorativa, intenso impegno professionale, elevato senso di responsabilità, presenza assidua e costante che spesso va oltre l'orario di lavoro, precisione, rigore e rispetto delle scadenze e delle procedure di legge nell'espletamento delle attività di competenza;
- raggiungimento di significativi risultati realizzati in un contesto caratterizzato da un notevole scarsità di mezzi e, soprattutto, di risorse umane;
- aggiornamento continuo e formazione professionale, partecipazione a seminari formativi;
- condotta motivata e propositiva, orientata alla formulazione di dettagliate ed innovative proposte all'Ente e, dunque, di una (costruttiva) critica valutazione dell'esistente.

## CONCLUSIONI

La relazione mette in chiara evidenza come l'attività del Nucleo di Valutazione sia stata assorbita in massima parte, in tutto il 2011, dalla creazione di una metodologia di valutazione secondo la nuova normativa.

Attualmente vi è da valutare positivamente il fatto che il Comune di Marano Principato non ha sostanzialmente registrato battute di arresto nell'avviato processo di adeguamento normativo e gestionale ai principi della riforma, sicché ora è dotato di una base propria per poter operare secondo le logiche del ciclo della performance e per potere a tutti gli effetti procedere alla propria programmazione triennale per la trasparenza e l'integrità.

Il Nucleo, operando nell'esercizio delle proprie funzioni, ha sempre riscontrato la massima collaborazione e disponibilità sia dei vertici istituzionali dell'Ente, con cui sono stati stabiliti rapporti anche di consultazione, che della intera struttura comunale. In particolare, è stato garantito l'accesso agli atti amministrativi e sono stati tenuti specifici incontri con i tre responsabili, dipendenti comunali e con il segretario comunale, tutti titolari di posizioni organizzative.

La valutazione dei responsabili delle posizioni organizzative, partendo dal programma, dagli obiettivi assegnati e dalle risorse attribuite, ha tenuto conto dei risultati raggiunti in rapporto alla tempestività ed alla qualità dell'azione svolta nei rispettivi settori di competenza, dalla disponibilità e dalla collaborazione data sia all'interno che all'esterno dell'Ente.

Il Nucleo raccomanda e suggerisce:

- di procedere con apposito atto della G.M. ad assegnare il Piano Esecutivo di Gestione, anche se non obbligatorio per l'Ente, o il Piano Operativo di Gestione ai responsabili dei Servizi.
- di riconoscere le professionalità, tenuto conto delle norme in vigore, esistenti nell'Ente e facenti parte dei Progetti Regione Calabria Lpu ed Lsu e che si rivelano efficienti in rapporto ai programmi.