



Comune di Ferla

(Libero Consorzio di Siracusa)

ORGANISMO di VALUTAZIONE

(nominato con decreto sindacale n. 1 in data 01/03/2017)

VERBALE N. 1/2019

L'anno duemiladicianove addì ventisei del mese di gennaio, l'Organismo di Valutazione (OdV) dott. Gilberto Ambotta,

La valutazione delle attività anno 2017 del Comune di Ferla

Relazione attività anno 2017

L'Organismo di Valutazione del Comune di Ferla, con il compito di effettuare le valutazioni anche per l'esercizio finanziario 2017 ha preso preliminarmente atto:

- a) del decreto sindacale n. 1 in data 01/03/2017 di nomina dell'Organismo di Valutazione;
- b) dei Decreti Legislativi n. 150/2009 e n. 74/2017 relativi alla normativa di riferimento per l'attività di controllo del personale della P.A.;
- a) della deliberazione di G.C. n. 27 del 21/03/2013 di approvazione del regolamento di misurazione e valutazione della performance;
- b) della deliberazione del C.C. n. 30 del 13.07.2017 di approvazione del bilancio di previsione 2017-2019;
- c) della deliberazione della G.C. n. 120 del 05.10.2017 avente ad oggetto "adozione del piano della performance/PDO 2017";
- d) i provvedimenti sindacali di nomina delle P.O. per l'anno 2017:
 - determinazione n. 23 del 30/12/2016 di nomina del responsabile del Settore Affari Generali sig.ra **Giuseppe Militto** per l'anno 2017;
 - n. 21 del 30/12/2016 di nomina del responsabile dei Servizi Finanziari dott. **Giuseppe Puzzo** per il periodo 1.1.2017 al 30.6.2017 e n. 3 del 26/6/2017 per il periodo 1.7.2019 al 31.12.2017;
 - determinazione n. 22 del 30/12/2016 di nomina del responsabile del Settore Polizia Municipale dott. **Ciaffaglione Vincenzo** per l'anno 2017;

- determinazione n. 24 del 30/12/2016 di nomina del responsabile del Servizio Ufficio Tecnico ing. **Marco Garro** fino al 31.1.2020.

- e) In riferimento alla valutazione dei quattro Responsabili di Servizio incaricati di Posizioni Organizzative per l'anno 2017, l'OdV ha acquisito le relazioni e documentazione, necessarie alle opportune valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i responsabili dipendenti dei Servizi sottoriportati:

- 1) responsabile del Settore Affari Generali sig.ra **Giuseppe Militto**;
- 2) responsabile del Settore Finanziario dott. **Giuseppe Puzzo**;
- 3) responsabile del Settore Polizia Municipale dott. **Ciaffaglione Vincenzo**;
- 4) responsabile del Settore Ufficio Tecnico ing. **Marco Garro**.

La documentazione presa in esame ai fini dell'individuazione degli obiettivi per i quattro responsabili di Settore titolari della P.O. oggetto di valutazione è la seguente:

- della deliberazione della G.C. n. 30 del 13.07.2017 di approvazione del bilancio di previsione 2017/2019;
- della deliberazione della G.C. n. 120 del 05.10.2017 di adozione del Piano delle Performance 2017/2019;
- della deliberazione di C.C. n.19 del 29.05.2018 di approvazione del rendiconto dell'esercizio 2017;
- della relazione del 26/05/2018 al rendiconto esercizio 2017 dell'Organo di revisione dott. Renato D'ANGELO;
- delle relazioni dei quattro Responsabili di Settore;

I criteri di valutazione annuale 2017 dei Responsabili di Settore sono quelli definiti dall'ente con la deliberazione di G.C. n. 27 del 21/03/2013 di approvazione del regolamento di misurazione e valutazione della performance;

Fatte queste premesse generali è bene procedere con l'illustrazione della metodologia utilizzata dal OdV per la valutazione dei responsabili relativamente all'annualità 2017.

Per la valutazione dell'esercizio 2017 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 approvati con la deliberazione di G.C. n. 27 del 21/03/2013 di approvazione del regolamento di misurazione e valutazione della performance;

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune nel 2017. L'OdV si è concentrato in particolare sulla deliberazione della deliberazione della G.C. n. 120 del 05.10.2017 di adozione del Piano delle Performance 2017/2019;

Accanto ai citati atti amministrativi, l'OdV ha stabilito di chiedere le relazioni sull'attività svolta dai singoli Responsabili di Servizio.

L'OdV ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel P.E.G./Piano delle Performance 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. L'OdV ha proceduto ad esprimere le valutazioni delle P.O. (Responsabili di Servizio) alla luce degli elementi economico-finanziari, del rispetto dei principi sulla trasparenza, sulla "spending review", sui controlli amministrativi, alle informazioni ed atti propedeutici all'avvio del processo di valutazione.

Grazie al lavoro effettuato, l'OdV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2017, ribadendo e rilevando che la programmazione dell'attività amministrativa e gestionale dei Responsabili di Servizio va approvata entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento;

In considerazione delle condizioni ambientali, alle dimensioni dell'ente, agli innumerevoli adempimenti a cui è soggetto, ed alla scarsità di risorse umane l'OdV afferma che l'attività è stata complessivamente positiva, con interventi sufficientemente efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale.

Concluse le fasi precedenti, l'OdV:

- dà atto che tutti gli obiettivi programmati per l'anno 2017 sono stati quasi pienamente raggiunti;
 - rileva la sostanziale correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa;
- 1) **sig.ra Giuseppe Militto Settore Affari Generali** - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha risposto sempre alle attese dell'organo di indirizzo. L'OdV dopo ampia valutazione e 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 giuridico/amministrativa e contingenza ambientale esprime una valutazione di ottimo livello.
 - 2) **dott. Giuseppe Puzzo Settore Finanziario** - In generale si segnala un'attività precisa e attenta che ha sempre ha risposto alle attese dell'organo di indirizzo. L'OdV dopo ampia valutazione e 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 normativa/amministrativa/contabile esprime una valutazione di ottimo livello.

- 3) **dott. Ciaffaglione Vincenzo Settore Polizia Municipale** – In generale si segnala un’attività non sempre precisa e attenta che non ha risposto sempre alle attese dell’organo di indirizzo. L’OdV dopo ampia valutazione e 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 normativa/amministrativa/contabile esprime una valutazione di sufficiente livello.
- 4) **ing. Marco Garro Settore Ufficio Tecnico** – In generale si segnala un’attività non sempre precisa e attenta che non ha risposto sempre alle attese dell’organo di indirizzo. L’OdV dopo ampia valutazione e 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 normativa/amministrativa/contabile esprime una valutazione di sufficiente livello.

La Valutazione dei Responsabili di Settore titolari di P.O si è conclusa con l’attribuzione in base ai criteri stabiliti con deliberazione di G.C. n. 27 del 21/03/2013 di approvazione del regolamento di misurazione e valutazione della performance.

Determinazione ammontare massimo indennità di risultato anno 2017 e adozione nuove schede di valutazione”, secondo le schede di valutazione allegate, che costituiscono la proposta di valutazione dell’OdV per l’annualità 2017, facendone parte integrante e sostanziale

Di estrema rilevanza appare la necessità di modificare gli obiettivi annuali rispetto agli anni precedenti proprio in ragione dei principi normativi.

L’OdV raccomanda inoltre quanto segue:

1. L’approvazione del piano della performance entro il 31/1 dell’anno di riferimento e la preventiva richiesta di autorizzazione all’impiego delle risorse relativamente agli obiettivi ex art.15 c.2 del CCNL 1.4.1999;
2. L’obbligo di pubblicazione ai sensi D.Lgs. 33/2013 ed aggiornamento costante della sezione “Amministrazione Trasparente”, oltre al rispetto del Piano Anticorruzione;
3. Di essere informato sull’utilizzo delle Risorse destinate al Fondo delle risorse decentrate per le politiche del personale, sul rispetto dei limiti di spesa previsti dalle varie normative in materia di personale, tra cui il D.L. 78/2010 e la spending review.
4. Riguardo il ciclo della performance si richiede 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;
5. La necessità di migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati;
6. In relazione alla normativa in materia di trasparenza ed anti-corrruzione si chiede di darne sistematica attuazione, prevedendo un’adeguata organizzazione e formazione delle risorse umane, con la finalità di ottenere un costante e corretto aggiornamento delle informazioni pubblicate in “Amministrazione Trasparente”, rendendo disponibili in formato aperto i dati inseriti;

7. Per quando 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;

8. Di effettuare più riunioni periodiche con il personale gestito, 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;

9. Prima di procedere alla liquidazione dei risultati ad approvare la relazione finale sulle performance e obiettivi 2017;

Infine invitare l'amministrazione ad adeguare tempestivamente il sistema di misurazione al D.Lgs. 74/2017, anche in relazione alle indicazioni e proposte fornite.

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

L'Organismo di Valutazione
dott. ~~Gilberto Ambotta~~

