



# COMUNE DI MENDICINO

(Provincia di Cosenza)

Prot. n. 11407 del 27 DIC, 2013

## NUCLEO DI VALUTAZIONE

**Oggetto: Valutazione dell'attività svolta dai responsabili di settori titolari di posizioni organizzative per l'anno 2013.**

### SI RILEVA PRELIMINARMENTE

Che non risulta approvato il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 "Attuazione della Legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni", più volte suggerito e sottoposto il relativo adempimento al Sindaco dal Segretario generale nell'ambito delle proprie funzioni di assistenza giuridica.

Che pertanto l'Organo di indirizzo politico giuntale deputato a partecipare in modo attivo alla regolazione dei percorsi di valorizzazione delle prestazioni di lavoro per il miglioramento della performance, non ha ancora adottato gli indirizzi e le direttive generali finalizzati alla predisposizione del "piano della performance" ovvero documento programmatico (per come da deliberazioni Civit) di competenza dell'organo collegiale dell'ente ovvero non ha definito ed assegnato gli obiettivi strategici al personale responsabile titolare di posizioni organizzative nonché gli indicatori e criteri per la misurazione e la valutazione della performance.

Evidenziato che con provvedimento n. 11978/2010 che si richiama il Sindaco aveva confermato il precedente Nucleo di Valutazione, evidenziando la volontà di costituire un organismo diverso dall'OIV che viene denominato Nucleo di Valutazione, ponendo alla base di tale provvedimento di conferma le indicazioni della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche, di cui alla deliberazione Civit n. 121/10 che ha testualmente precisato, (per come riportato nel citato provvedimento di conferma n. 11978/2010): "che l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009, non trova applicazione ai comuni (stante il mancato rinvio disposto dall'articolo 16, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009); sicché la Commissione in parola ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV); accertato inoltre che la stessa Commissione precisa che solo nell'ipotesi in cui il Comune opti per la costituzione dell'OIV, trova diretta applicazione l'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009; di converso, stante sempre a quanto riportato nel decreto di conferma Nucleo di Valutazione in essere, nell'ipotesi in cui il Comune opti per la costituzione di un organismo che non soddisfi i requisiti di cui al citato articolo 14, come nel caso del Nucleo di Valutazione di cui l'ente intende avvalersi, per come sopra, tale organismo non può essere definito come "Organismo indipendente di valutazione" e, per come precisato nello stesso decreto sindacale, in modo da assicurarne la piena operatività del nucleo, in corso di validità e senza soluzione di continuità, a decorrere dal 1 gennaio 2011 e per rendere comunque possibile il prosieguo dell'attività di valutazione e controllo strategico di cui all'art. 6 del D.lgs 286/99 ed art. 147 c. 1 lett. C) del d.lgs 267/00.

Evidenziato altresì che, con delibera n. 131 del 15.11.2012, la Giunta Comunale, in ottemperanza a quanto disposto dal decreto legislativo n. 150/2009 e del D.lgs 174/2012 che escludono la



# COMUNE DI MENDICINO

(Provincia di Cosenza)

possibilità per il segretario generale di far parte del Nucleo di Valutazione, ha invitato il Sindaco a rinnovarne la composizione;

## TANTO E PER QUANTO PREMesso

Il Nucleo di Valutazione - rinnovato con Decreto Sindacale prof. n. 3349/2013, decreto che ne ha confermato la sua legittimazione per quanto sopra ed in esso contenuto e descritto, ha proceduto con il seguente verbale relazionale alla valutazione dell'attività svolta dei responsabili di servizio ovvero di Settore.

Ritenuto che - in attesa ed in assenza degli adempimenti giuntali in ordine a quanto sopra circa la mancata adozione del regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del Decreto legislativo 27.10.2009 n. 150 e del piano della performance da parte della giunta comunale - evidenziato e fatto salvo ogni diversa determinazione giuntale, in via transitoria - questo nucleo è costretto a procedere ad una valutazione secondo i criteri indicati dall'art. 34 del regolamento vigente che in sostanza prevede "la valutazione del raggiungimento di obiettivi consente l'individuazione di indicatori di efficienza, efficacia ed economicità e produttività inseriti quali criteri ivi indicati nello stesso articolo costituenti appunto gli indicatori fondamentali della valutazione stessa";

Considerato che ai fini della valutazione il nucleo ritiene di potere esercitare le proprie funzioni in piena autonomia, indipendenza e trasparenza, facendo sempre e comunque riferimento a dei parametri oggettivi conformi alla regolamentazione dell'ente in vigore ed ai contratti collettivi nazionali di lavoro che ne limitino la discrezionalità e che si ritengono sufficienti a misurare l'oggetto della valutazione ovvero la corrispondenza tra risultati conseguiti ed obiettivi prefissati.

Che ai fini della valutazione ritenuto dovere riferirsi anche per l'anno 2013 ai contenuti della narrativa, condizioni e criteri di cui al precedente decreto di valutazione anno 2012, per quanto sopra evidenziato, esponendo e ribadendo quanto segue:

Che i responsabili soggetti alla valutazione sono appartenenti alla cat. D nominati responsabile di servizio e titolare di posizione organizzativa;

Dato atto che - in assenza di uno specifico e completo piano economico di gestione ovvero di un PEG, ovvero di un documento programmatico e piano della performance, per quanto sopra rilevato, in assenza di un regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del Decreto Legislativo 27.10.2009 n. 150 "Attuazioni della Legge 04.03.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni - la valutazione necessariamente deve comunque avvenire attraverso sistemi e metodi che facciano riferimento a dei parametri oggettivi contenenti elementi e fattori di valutazione comuni anche agli istituti contrattuali ed in particolare agli elementi e criteri determinati in merito dalla regolamentazione degli uffici e dei servizi vigente alla data odierna di cui al citato art. 34 comunque conformi e rispecchianti quelli definiti anche in sede di contrattazione integrativa decentrata, ai sensi e per gli effetti del CCNL, con apposita deliberazione giuntale n. 153/2002,

Ritenuto che la valutazione necessariamente avviene, quindi, attraverso sistemi rispecchianti gli istituti contrattuali e per come da criteri previsti dal citato art. 34 della regolamentazione degli uffici e dei servizi ultima approvata dall'ente ed attualmente vigente utilizzando, per gli effetti del



# COMUNE DI MENDICINO

(Provincia di Cosenza)

regolamento medesimo, per ciascun dipendente responsabile oggetto di valutazione, il modello della scheda di valutazione dell'indennità di risultato, corredandola della apposita previsione di giudizio (elevato, medio, ordinario) e gradualità dei relativi punteggi (0-3-7) per ciascun criterio ed elemento oggetto di valutazione ivi previsto in modo di potere consentire la determinazione della percentuale di risultato mediante l'applicazione di una apposita formula oggettiva tipo, ricorrendo, ai fini operativi e matematici per la determinazione della percentuale di risultato da attribuire, all'applicazione della seguente formula tipo: "punteggio massimo: 25% - 30% (percentuale massima di risultato) : punteggio conseguito risultato dalle schede. X%;

Constatato inoltre, da un esame a campione le diverse determinazioni adottate dal responsabile di settore l'assolvimento di funzioni che denotano grado di autonomia e titolarità di spesa in rispondenza alle attribuzioni di cui all'art. 107 e 109 comma 2 del D. lgs n. 267/00 in materia di trasferimento e delle funzioni gestionali ai dirigenti dell'Ente;

Valutato anche da un esame a campione delle diverse determinazioni adottate dai responsabili settore, l'assolvimento di funzioni che denotano grado di autonomia e titolarità di spesa in rispondenza alle attribuzione di cui all'art. 107 e 109 comma 2" del D.lgs 267/00 in materia trasferimento delle funzioni gestionali ai dirigenti dell'Ente;

Visto che ai sensi dell'ultimo CCNL in materia di valutazione, la retribuzione di risultato può variare in percentuale da un minimo del 10% ad un massimo del 25% e del 30% (quest'ultima per la posizione organizzativa di incarico di alta professionalità) della retribuzione di posizione in godimento;

Visto il regolamento degli uffici e dei servizi ed in particolare i criteri previsti dall'art. 34 in materia di valutazione dei responsabili di settore;

visto i risultati conseguiti dalla compilazione delle allegate schede A).

## RIFERISCE

Al Sindaco del Comune di Mendicino ai sensi e per gli effetti di legge:

- A) che al **Sig. Avv. Filippelli Antonio**, responsabile del Settore amministrativo e titolare di posizione organizzativa di lavoro che richiede alta professionalità, ai sensi della lett. b) art. 8 del CCNL, alla data del 31/12/2013, viene attribuita una indennità di risultato di 4.200,00 pari al 30% dell'indennità di posizione attribuita nella misura di euro 16.000,00, per l'anno 2013.
- B) che al **Sig. Greco Alessandro**, responsabile del settore di Vigilanza e protezione Civile e titolare di posizione organizzativa, alla data del 31.12.2013 viene attribuita una indennità di risultato di 3.227,85 pari al 25% dell'indennità annua di posizione attribuita nella misura di euro 12.911,42 per l'anno 2013.
- C) Che al **Sig. Ing. Roberto Greco**, responsabile del settore tecnico e titolare di posizione organizzativa, alla data del 31.12.2013 viene attribuita una indennità di risultato di 3.227,85 pari al 25% dell'indennità annua di posizione attribuita nella misura di euro 12.911,42 per l'anno 2013.
- D) Che al **Sig Rubino Mario**, responsabile del settore finanziario e contabile e titolare di posizione organizzativa, alla data del 31.12.2013, viene attribuita una indennità di risultato di 3.227,85, pari al 25 % dell'indennità annua di posizione attribuita nella misura di 12.911, 42, per l'anno 2013.



# COMUNE DI MENDICINO

(Provincia di Cosenza)

Il Nucleo di valutazione raccomanda, invita suggerisce e sollecita all'amministrazione comunale, Giunta comunale, nella persona e per il tramite del Sindaco cui rimesso il presente provvedimento, di dovere procedere ad adottare il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance, in attuazione del Decreto legislativo 27.10.2009 n. 150 Attuazioni della Legge 04.03.2009 n 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni

Il presente viene comunicato al Sindaco ed ai Responsabili del servizio del personale e finanziario che ne osserveranno e valuteranno le disposizioni sull'obbligo della riservatezza, la custodia agli atti del personale e per i successivi adempimenti di liquidazione ed erogazione delle relative indennità di risultato "**anno 2013**" per come sopra riconosciute.

Il nucleo di Valutazione

Avv. Katia Filippelli

Sig. Cristian Greco



# COMUNE DI MENDICINO

(Provincia di Cosenza)

## Allegato A - ANNO 2013: FILIPPELLI ANTONIO

N.	OGGETTO	PUNTI	ASSEGNATI
1	Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni:		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
	- ORDINARIA	0	
2	Grado Conseguimento obiettivi:		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
	- ORDINARIA	0	
3	Capacità dimostrata nel guidare e motivare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un equilibrata cura dei carichi di lavoro e gestione degli istituti contrattuali;		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
	- ORDINARIA	0	
4	Capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi burocratismo e promuovendo la qualità dei servizi;		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
	- ORDINARIA	0	
5	Capacità dimostrata nell'assolvere ad una attività di controllo gestionale in relazione alla gestione amministrativa tecnica finanziaria ai poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane strumentali e di controllo attribuiti ai Responsabili delle strutture apicali (settori) con funzioni dirigenziali:		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
	- ORDINARIA	0	
6	Qualità dell'apporto personale specifico		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
	- ORDINARIA	0	
7	Capacità nel contribuire all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi emergenze e cambiamenti delle modalità operative		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
	- ORDINARIA	0	
8	Qualità dell'apporto personale:		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
	- ORDINARIA	0	

*[Handwritten signature]*



# COMUNE DI MENDICINO

(Provincia di Cosenza)

Allegato A - ANNO 2013: GRECO ALESSANDRO

N.	OGGETTO	PUNTI	ASSEGNATI
1	Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni:		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
2	Grado Conseguimento obiettivi:		
	- ELEVATA	0	
	- MEDIA	7	7
3	Capacità dimostrata nel guidare e motivare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un equilibrata cura dei carichi di lavoro e gestione degli istituti contrattuali;		
	- ELEVATA	3	
	- MEDIA	7	7
4	Capacità dimostrata nel guidare e motivare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un equilibrata cura dei carichi di lavoro e gestione degli istituti contrattuali;		
	- ELEVATA	0	
	- MEDIA	7	7
5	Capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi burocratismo e promuovendo la qualità dei servizi;		
	- ELEVATA	3	
	- MEDIA	7	7
6	Capacità dimostrata nell'assolvere ad una attività di controllo gestionale in relazione alla gestione amministrativa tecnica finanziaria ai poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane strumentali e di controllo attribuiti ai Responsabili delle strutture apicali (settori) con funzioni dirigenziali;		
	- ELEVATA	0	
	- MEDIA	7	7
7	Qualità dell'apporto personale specifico		
	- ELEVATA	3	
	- MEDIA	7	7
8	Capacità nel contribuire all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi emergenze e cambiamenti delle modalità operative		
	- ELEVATA	0	
	- MEDIA	7	7
9	Qualità dell'apporto personale:		
	- ELEVATA	3	
	- MEDIA	7	7
10			
	- ELEVATA	0	
	- MEDIA	7	7

*Handwritten signature*



# COMUNE DI MENDICINO

(Provincia di Cosenza)

Allegato A - ANNO 2013: RUBINO MARIO

N.	OGGETTO	PUNTI	ASSEGNATI
1	Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
2	Grado Conseguimento obiettivi:		
	- ELEVATA	0	
	- MEDIA	7	7
3	Capacità dimostrata nel guidare e motivare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un equilibrata cura dei carichi di lavoro e gestione degli istituti contrattuali;		
	- ELEVATA	3	
	- MEDIA	7	7
4	Capacità dimostrata nel guidare e motivare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un equilibrata cura dei carichi di lavoro e gestione degli istituti contrattuali;		
	- ELEVATA	0	
	- MEDIA	7	7
5	Capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi burocratismo e promuovendo la qualità dei servizi;		
	- ELEVATA	3	
	- MEDIA	7	7
6	Capacità dimostrata nell'assolvere ad una attività di controllo gestionale in relazione alla gestione amministrativa tecnica finanziaria ai poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane strumentali e di controllo attribuiti ai Responsabili delle strutture apicali (settori) con funzioni dirigenziali;		
	- ELEVATA	0	
	- MEDIA	7	7
7	Qualità dell'apporto personale specifico		
	- ELEVATA	3	
	- MEDIA	7	7
8	Capacità nel contribuire all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi emergenze e cambiamenti delle modalità operative		
	- ELEVATA	0	
	- MEDIA	7	7
9	Qualità dell'apporto personale.		
	- ELEVATA	3	
	- MEDIA	7	7
10			
	- ELEVATA	0	
	- MEDIA	7	7

*CG K.L.*



# COMUNE DI MENDICINO

(Provincia di Cosenza)

## Allegato A - ANNO 2013: GRECO ROBERTO

N.	OGGETTO	PUNTI	ASSEGNATI
1	Capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro, facendo fronte con flessibilità alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni:		
	- ELEVATA		
	- MEDIA	7	7
2	Grado Conseguimento obiettivi:		
	- ELEVATA	3	
	- MEDIA	0	
3	Capacità dimostrata nel guidare e motivare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività attraverso un equilibrata cura dei carichi di lavoro e gestione degli istituti contrattuali;		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
4	Capacità di rispettare e fare rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indurre in formalismi burocratismo e promuovendo la qualità dei servizi;		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
5	Capacità dimostrata nell'assolvere ad una attività di controllo gestionale in relazione alla gestione amministrativa tecnica finanziaria ai poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane strumentali e di controllo attribuiti ai Responsabili delle strutture apicali (settori) con funzioni dirigenziali;		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
6	Qualità dell'apporto personale specifico		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
7	Capacità nel contribuire all'integrazione tra diversi uffici e servizi all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi emergenze e cambiamenti delle modalità operative		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
8	Qualità dell'apporto personale:		
	- ELEVATA	7	7
	- MEDIA	3	
	- ORDINARIA	0	

*Handwritten signature*