



## **Comune di Cappelle sul Tavo**

Piazza Marconi 24  
65010 Cappelle Sul Tavo (PE)

### **RELAZIONE DEL NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE E MISURAZIONE DELLE PERFORMANCE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ANNO 2021 PROPOSTA DI VALUTAZIONE**

L'anno 2022 il giorno 15 del mese di Novembre alle ore 15,30, si è riunito presso la Sede del Comune di Cappelle Sul Tavo il Nucleo di Valutazione, al fine del monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi 2021 di miglioramento e sviluppo, assegnati ai Responsabili dei Servizi in relazione al raggiungimento della retribuzione di risultato per l'anno 2021 mediante Delibera Giunta Comunale N. 48 del 28/07/2021 e in ottemperanza alle disposizioni ed ispirati ai principi enunciati dal D.Lgs. 150/2009 per gli Enti Locali, e 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, la loro coerenza con i risultati attesi e gli obiettivi assegnati, lo scrivente non può esimersi dal considerare che l'ente si trovava in uno stato di carenza di alcuni regolamenti, tale da far sì che ne limitava in parte l'operatività. A tal proposito va segnalato il grande sforzo fatto dall'Amministrazione, dal Segretario comunale e da alcuni Responsabili di settore al fine di superare tali criticità, e per le rimanenti come sempre dimostrato lo scrivente organo si rende al contempo disponibile in caso di necessità per fornire il supporto necessario.

L'ente ha adottato, anche attraverso il supporto attivo dello scrivente, un sistema di valutazione condividendolo con le altre parti interessate ed approvato con G.C. n. 57 del 14/12/2016 e

# *PETRUCCI EMILIO*

*DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE*

successive modificazioni ed integrazioni. Il Ndv si rende disponibile al contraddittorio con le parti, la cui richiesta dovrà pervenire entro e non oltre 10 gg dal ricevimento del presente verbale. Trascorso tale periodo, si considererà come tacita accettazione quanto riportato nel verbale.

La metodologia di valutazione prevede l'assegnazione di un punteggio coerentemente con la performance ottenuta dai dipendenti, ottenuta attraverso una media tra il punteggio relativo al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il punteggio relativo ai comportamenti organizzativi.

Lo scrivente NdV non può non effettuare, in via preliminare, una considerazione oggettiva: l'attività dell'ente è stata anche condizionata dalla circostanza che negli ultimi anni ha cambiato numerosi segretari comunali, i quali si sono avvicinati con notevole frequenza senza poter dare continuità all'attività amministrativa. Per tale ragione, ai fini valutativi, ruolo preminente è stato assegnato alle relazioni fornite dai Responsabili dei Servizi.

Si segnala inoltre la necessità, e all'uopo la disponibilità, di provvedere ad adottare tutte le misure prescritte dalla normativa vigente in tema di Trasparenza ed Anticorruzione, ad oggi ancora non sempre e completamente adottate.

## **OGGETTO DELLA VALUTAZIONE**

Oggetto della valutazione è il raggiungimento degli obiettivi esplicitati nel PEG ed in altri atti a valenza programmatoria così come riportato in premessa.

E' stata valutata la modalità di funzionamento complessivo del sistema (Posizione Organizzativa) in considerazione delle dimensioni organizzative (risorse umane/spesa corrente) e della complessità gestionale (relazioni esterne/competenze specialistiche).

Al fine di procedere alla valutazione dei responsabili dei vari settori sono state utilizzate le schede di valutazione e le relazioni allegate, regolarmente compilate e trasmesse allo scrivente.

Il processo di valutazione permette al valutatore di:

- attivare un miglior dialogo con i valutati sugli obiettivi da raggiungere e sui risultati conseguiti;
- migliorare la trasparenza nei rapporti con i valutati;
- incrementare la responsabilizzazione dei valutati;
- migliorare l'efficienza delle differenti aree di responsabilità soggette a valutazione.

Ciò premesso

Il Nucleo:

- Sentito il precedente Segretario Comunale, in merito ai comportamenti organizzativi di ciascuna PO;
- Effettuata la valutazione sui risultati e sui comportamenti organizzativi per ciascuna PO come da schemi dettagliati;

Esprime parere complessivamente positivo in merito al raggiungimento degli obiettivi prefissati per il 2021 dai titolari di Posizione Organizzativa e propone l'erogazione delle relative indennità di risultato proporzionalmente al risultato ottenuto.

**VERIFICA**

**PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE – RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NELLA DELIBERA DI GUNTA COMUNALE N.48 del 28.07.2021**

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

**SETTORE I - AREA AMMINISTRATIVA: Responsabile Anna Breggia**

Per quanto concerne la verifica dei risultati conseguiti nel corso del 2021, si rimanda alle schede allegata, le quali sono parte formale e sostanziale del presente verbale.

**SETTORE II - AREA FINANZIARIA: Responsabile Fabrizio Nerone**

Per quanto concerne la verifica dei risultati conseguiti nel corso del 2021, si rimanda alle schede allegata, le quali sono parte formale e sostanziale del presente verbale.

**SETTORE III - AREA TECNICA: Responsabile Gianni Di Loreto (dal 01/06/2021 al 31/12/2021)**

Per quanto concerne la verifica dei risultati conseguiti nel corso del 2021, si rimanda alle schede allegata, le quali sono parte formale e sostanziale del presente verbale.

**SETTORE III - AREA TECNICA: Responsabile Giuseppe Spoleti (fino al 31/05/21)**

Per quanto concerne la verifica dei risultati conseguiti nel corso del 2021, si rimanda alle schede allegata, le quali sono parte formale e sostanziale del presente verbale.

**SETTORE IV - AREA VIGILANZA-POLIZIA LOCALE: Responsabile D'Addazio Luciano**

Per quanto concerne la verifica dei risultati conseguiti nel corso del 2021, si rimanda alle schede allegata, le quali sono parte formale e sostanziale del presente verbale.

**SETTORE V - AREA COMMERCIO E ATTIVITÀ PRODUTTIVE, CIMITERO E PROTEZIONE CIVILE: Responsabile Gianni Di Loreto**

Per quanto concerne la verifica dei risultati conseguiti nel corso del 2021, si rimanda alle schede allegata, le quali sono parte formale e sostanziale del presente verbale.

# *PETRUCCI EMILIO*

*DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE*

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

L'Ente ha adottato un Piano delle Performance solamente recentemente, con il supporto del Ndv, e nel contempo sta provvedendo ad adottare tutte le misure necessarie ad una predisposizione nel più breve tempo possibile per quanto riguarda quello dell'anno in corso. Si ricorda inoltre che gli obiettivi assegnati non devono essere assimilabili ad attività ordinaria, ed inoltre dovrebbero essere puntualmente specificate sia la tempistica di realizzazione (conformemente con la complessità) sia il dettaglio dell'obiettivo assegnato. Detti obiettivi inoltre devono essere assegnati ai dipendenti utilizzando gli ordinari strumenti programmatori adottati in tempi utili, ordinariamente all'inizio dell'esercizio.

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, ancorchè 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 NdV 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 parzialmente 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, non appare effettuabile per tutti i servizi, ovvero può essere effettuata in 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 e coincidente l'idea di avviare anche il controllo di gestione, da perfezionare con la predisposizione di un piano delle performance e di tutti gli altri strumenti utili al fine di indirizzare l'attività amministrativa verso una logica di efficienza ed efficacia nonchè 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, fermo restando l'adeguamento del sito comunale -sezione Amministrazione trasparente- alla normativa vigente (in particolare al D.Lgs. 97/2016) 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.

# PETRUCCI EMILIO

DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE

## Assolvimento degli obblighi relativi a trasparenza ed integrità

Si rileva che l'Ente si è impegnato a migliorare ed implementare la sezione "Trasparenza, Valutazione e Merito" presente sul sito istituzionale; è attualmente in fase di costituzione ed ampliamento ed è stata progressivamente alimentata, ma non risulta ancora completa, con carenze in merito alle necessarie informazioni.

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. Occorre infatti al riguardo verificare e tener presente 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. 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.

# **PETRUCCI EMILIO**

*DOTTORE COMMERCIALISTA-REVISORE CONTABILE*

## **CONCLUSIONI**

Si trasmettono in allegato le schede di valutazione relative ai Responsabili di Area per l'annualità 2019, le quali sono parte integrale e sostanziale del presente verbale.

Cappelle sul Tavo, li 15/11/2022

Il Nucleo di Valutazione  
Dott. Emilio Petrucci

Firma del Presidente  
Dott. Emilio Petrucci

A blue circular stamp is visible, partially obscured by the signature. The stamp contains the text "P. I. 02021510686" and "DOTT. EMILIO PETRUCCI".