



# COMUNE di SPERLINGA

Libero Consorzio Comunale di Enna

## ***Nucleo di Valutazione***

*(nominato con determina sindacale n.13 del 23.12.2021)*

### ***Verbale n. 3 per l'anno 2023***

Addì 30 del mese di giugno duemilaventitre, il NdV procede con la

#### **Proposta di valutazione conclusiva dei risultati e delle attività anno 2021 dei titolari di P.O.: competenze professionali e manageriali, obiettivi raggiunti**

Il Nucleo di Valutazione del Comune di Sperlinga, nell'espletamento del procedimento di valutazione ha seguito le indicazioni della normativa nazionale e comunale in vigore, nonché del nuovo Sistema di Misurazione, e più specificamente:

- a) del D.Lgs. n. 150/2009 e succ. mod., e del D.Lgs. 74/2017 normativa di riferimento per l'attività di controllo del personale della P.A.;
- b) della deliberazione di G.M. n. 7 del 29.01.2019, di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP);

In riferimento alla valutazione dei Responsabili di Settore incaricati di Posizione Organizzativa per l'anno 2021, ha acquisito le relazioni e la documentazione, necessarie alle opportune valutazioni a consuntivo;

La valutazione ha riguardato i dipendenti, titolari di P.O.:

- 1) **dott.ssa Mara Zingale** – Responsabile del Settore “Amministrativo”;
- 2) **geom. Calogero Lentini** – Responsabile del Settore “Tecnico”;
- 3) **dott. Angelo Di Dio** – Responsabile del Settore “Finanziario” dal 18.11.21;
- 4) **dott.ssa Mantegna Anna Lisa Maria** – Responsabile del Settore “Finanziario” fino al 31.10.2021;

#### **anno 2021**

- la deliberazione di G.M. n. 20 del 20/04/2021 di “aggiornamento piano dettagliato degli obiettivi triennio 2021 - 2023 anno 2021 – parte giuridica- approvazione”;
- del proprio verbale n.1 del 13/4/2021;
- la deliberazione del C.C. n.7 del 23/05/2023 di “Approvazione Rendiconto della gestione 2021”
- la relazione dell'organo di revisione dott. Luigi Sorce del 03/05/2023, giusto verbale n.3/2023, di parere favorevole all'approvazione del rendiconto 2021;

- le relazioni dei Responsabili dei Settori;

Fatte queste premesse generali è bene procedere con l'illustrazione della metodologia utilizzata dal NdV per la valutazione del solo Responsabile di Settore Tecnico relativamente all'annualità 2021, in quanto le altre P.O. pur invitate dal Segretario Generale a presentare la documentazione non hanno dato seguito.

Il NdV per la valutazione dell'esercizio 2021 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. Per il 2021 il NdV si è avvalso dei criteri di cui alla deliberazione di delibera di G.M. n. 7 del 29.01.2019, di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP) da applicare per la valutazione delle prestazioni dei titolari di Posizione Organizzativa e del personale dipendente;

Fase b) Acquisizione documentale – studio - analisi

La seconda fase ha riguardato l'acquisizione documentale attestante l'attività amministrativa del Comune nel 2021. Il NdV si è concentrato in particolare sul:

- deliberazione di G.M. n. 20 del 20/04/2021 di “aggiornamento piano dettagliato degli obiettivi triennio 2021 - 2023 anno 2021 – parte giuridica- approvazione”;
  - proprio verbale n.1 del 13/4/2021;
  - deliberazione del C.C. n.7 del 23/05/2023 di “Approvazione Rendiconto della gestione 2021”
  - relazione dell'organo di revisione dott. Luigi Sorce del 03/05/2023, giusto verbale n.3/2023, di parere favorevole all'approvazione del rendiconto 2021;
- le relazioni dei Responsabili dei Settori;

Accanto ai citati atti amministrativi, il NdV ha richiesto le relazioni sull'attività svolta dai singoli Responsabili di Settore titolari di P.O.

Il Nucleo ha proceduto all'analisi delle relazioni in rapporto agli obiettivi assegnati nel P.E.G. e nel Piano delle Performance, 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;
- Amministrazione trasparente;
- Controlli interni.

Fase c) Valutazioni

La terza e conclusiva fase è stata quella della valutazione vera e propria. In questa fase, il NdV ha eseguito una attenta analisi documentale, verificato gli elementi economici-finanziari. Sulla scorta

di tutti i dati raccolti, ed a seguito del percorso sopra descritto, il NdV ha concluso i lavori in ordine all'annualità 2021, ritenendo che l'attività amministrativa e gestionale dei Responsabili di Settore sia stata positiva, con interventi efficaci e corrispondenti all'interesse pubblico generale, utilizzando al meglio le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili, in considerazione delle condizioni ambientali di riferimento in relazione alle dimensioni dell'ente.

Concluse le fasi precedenti, il NdV rileva la sostanziale correttezza dei processi di misurazione e valutazione del personale dipendente svolto dai titolari di posizione organizzativa;

La Valutazione dei Responsabili di Settore si è conclusa con l'attribuzione in base ai criteri stabiliti con deliberazione della G.M. n. 7 del 29.01.2019, di approvazione del sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVaP), secondo la scheda di valutazione allegata che, costituisce la proposta di valutazione del NdV per l'annualità 2021, facendone parte integrante e sostanziale.

Il NdV, dà atto pertanto che la fase di valutazione del personale può considerarsi conclusa.

oooOooo

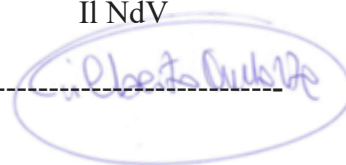
### **Il NdV raccomanda quanto segue:**

1. L'obbligo di pubblicazione ai sensi D.Lgs. 33/2013 ed aggiornamento costante della sezione "Amministrazione Trasparente", oltre al rispetto del Piano Anticorruzione;
2. 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.
3. 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;
4. La necessità di migliorare la rendicontazione sia in termini qualitativi che di rispetto dei tempi assegnati;
5. 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;
6. Per quanto 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;
7. 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;
8. Prima di procedere con la liquidazione, si raccomanda l'approvazione da parte della Giunta Comunale della relazione finale sulla performance 2021 e successivamente di attendere la validazione da parte dell'NdV.
9. Di estrema rilevanza appare la continua formazione dei dipendenti che va promossa e incentivata anche al fine di un costante aggiornamento professionale.

Il presente verbale viene annotato, in progressione cronologica e numerica per relativo anno di riferimento, consegnato al Sindaco e al Segretario Generale, per gli atti conseguenti.

Il NdV

Firma -----

A handwritten signature in blue ink, which appears to be "Alberto Nobile", is written over a horizontal dashed line. The signature and the line are enclosed within a hand-drawn blue oval.