

**COMUNE DI GRUMO NEVANO**  
(Provincia di Napoli)

COPIA/~~ORIGINALE~~ DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 127

Categoria I Classe VIII

=====

**OGGETTO: Presa d'atto della relazione dell'OIV sulla performance e valutazione per le retribuzioni di risultato ai responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa per l'anno 2014.**

=====

L'anno **2015** il giorno **4** del mese di **dicembre** alle ore **14,30** nel Comune suddetto e nella Casa comunale.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

componenti	P	A	componenti	P	A
1. <b>Pietro Chiacchio</b> – SINDACO	X		4. <b>Carla Cimmino</b>	X	
2. <b>Carmine D'Aponte</b> - VICESINDACO		X	5. <b>Mario Lamanna</b>	X	
3. <b>Antonio Chiacchio</b>	X		6. <b>Agnese Scarano</b>	X	

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco dott. **PIETRO CHIACCHIO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario comunale dott. **VITTORIO FERRANTE**:

**LA GIUNTA**

Vista l'allegata proposta deliberativa relativa all'oggetto;  
Acquisiti sulla stessa i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile, resi a norma dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;  
Ritenutala meritevole di approvazione;  
A voti unanimi e palesi:

**DELIBERA**

di approvare l'allegata proposta relativa all'oggetto dando atto che, per l'effetto, il dispositivo della medesima è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;

di riconoscere ai Responsabili dei Settori, l'indennità di risultato nella misura del 17,50% dell'indennità di posizione attribuita a ciascuno di essi per l'anno 2014;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: ~~Assessore dott. Carmine D'Aponte~~ **SINDACO**

### **Presa d'atto della relazione dell'OIV sulla performance e valutazione per le retribuzioni di risultato ai responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa per l'anno 2014.**

Premesso che:

- sulla base del vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs 267/2000 e dal D.Lgs 165/2001, gli organi di indirizzo politico-amministrativo di ciascuna Amministrazione, così come ribadito dal D.Lgs 150/2009, promuovono la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e dell'integrità, elaborando indirizzi strategici che riconoscano nella risorsa umana la componente strategica dell'Ente;
- il D.Lgs. 150/2009 ha introdotto principi fondamentali ed innovativi atti ad ottimizzare e rendere sempre più efficiente e trasparente l'attività delle pubbliche amministrazioni e degli Enti locali in particolare;
- l'art. 4 del medesimo D.Lgs. 150/2009 stabilisce che le Amministrazioni pubbliche sviluppino, in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio, il "ciclo di gestione della performance" articolato sulla definizione ed assegnazione degli obiettivi da raggiungere in collegamento alle risorse, dei valori di risultato attesi e dei rispettivi indicatori, nonché sulla conseguente misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, con connesso utilizzo dei sistemi premianti e di valorizzazione del merito, con rendicontazione finale dei risultati;
- l'art. 10 del D.Lgs.150/2009 stabilisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le Amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, da adottare in coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, individuando indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi e definendo indicatori per la misurazione e la valutazione della performance;
- l'art. 6 del CCNL del Personale del comparto Regioni – Autonomie Locali del 31.03.1999 prevede che in ogni Ente sono adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti;

Vista la delibera del Commissario Straordinario n. 45 del 17.12.2010, di approvazione dei criteri generali per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009;

Considerato che con n. 52 del 03.10.2013, come rettificata con deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 09.10.2013, di rideterminazione della struttura amministrativa dell'Ente, è stata individuato quale struttura interna di riferimento dell'Ente n. 5 Settori, prevedendo per ciascun Settore un Responsabile incaricato di posizione organizzativa;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, che disciplina, tra l'altro, anche il sistema di misurazione e valutazione della performance;

Richiamati i decreti sindacali di attribuzione della titolarità delle posizioni organizzative ai seguenti funzionari:

- dott. Carlo Cirillo – dal 01/01/2014 al 03/04/2014 (decreto sindacale n. 3 del 4.10.2013);
- dott. Domenico Cristiano – dal 04/04/2014 al 31/12/2014 (decreto sindacale n. 2 del 04.04.2014 e n. 8 del 08.10.2014)
- dott. Ferdinando Tavasso – dal 01/01/2014 al 31/12/2014 (decreto sindacale n. 5 del 4.10.2013; decreto sindacale n. 3 del 04.04.2014 e n. 9 del 08.10.2014);
- dott. Raffaele Campanile – dal 01/01/2014 al 31/12/2013 (decreto sindacale n. 4 del 4.10.2013; decreto sindacale n. 4 del 04.04.2014 e n. 10 del 08.10.2014);
- p.e. Salvatore Flagiello – dal 01/01/2014 al 31/12/2013 (decreto sindacale n. 6 del 4.10.2013; decreto sindacale n. 5 del 04.04.2014 e n. 11 del 08.10.2014);

-vice Comm. Luigi Chiacchio – dal 01/01/2014 al 07/10/2014 (decreto sindacale n. 7 del 4.10.2013 e decreto sindacale n. 6 del 04.04.2014);

- vice Comm. Vincenzo Giordano – dal 08.10.2015 al 31/12/2014 (decreto sindacale n. 12 dell'8.10.2014)

Richiamato, altresì, il decreto del Sindaco prot. n. 693 del 13.01.2012. con il quale è stato nominato unico componente dell'OIV il dott. Nicola Scarano, per un triennio, con decorrenza 01.02.2012, fino al 31.01.2015 e, comunque, fino al completamento della valutazione della performance per l'ultimo anno precedente alla cessazione, ossia il 2014;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 154 del 04.11.2014 con la quale è stato approvato il PEG per l'esercizio finanziario 2014 unitamente al relativo Piano delle performance per l'anno 2014;

Considerato che, in materia di ciclo della performance, la successione dei tre documenti programmatori delineati dall'ordinamento (RPP, PEG, PDO) in stretta correlazione con il programma di mandato, possono essere legittimamente messi al centro del sistema di misurazione della performance;

Considerato, altresì, che la misurazione e valutazione delle performance individuali dei titolari delle posizioni organizzative è collegata:

-al raggiungimento di specifici obiettivi operativi dell'Ente, monitorati attraverso indicatori che consentono di analizzare il grado di realizzazione dei risultati attesi;

-alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una differenziazione dei giudizi;

-ai comportamenti organizzativi;

Tenuto conto che, ai sensi dell'art. 7 del vigente Regolamento comunale disciplinante i controlli interni, la valutazione delle prestazioni dirigenziali o apicali viene effettuata sulla base di una metodologia proposta dall'OIV e sottoposta all'approvazione della Giunta comunale. La valutazione finale sul raggiungimento degli obiettivi e sulle capacità dei singoli Responsabili di Settore nel raggiungerli spetta alla Giunta comunale che si esprime sulla base delle risultanze dell'apposita relazione dell'OIV, tenendo conto della complessità di realizzazione dei diversi obiettivi, dei mutamenti dell'ambiente esterno favorevoli e sfavorevoli, avvenuti nel corso del periodo di valutazione, della diligenza dei diversi Responsabili nell'esercizio delle loro funzioni, del tasso di cambiamento degli obiettivi definiti all'inizio di ogni esercizio nonché delle sinergie tra i diversi Settori dell'Ente, necessarie al raggiungimento dei risultati;

Atteso che la metodica valutativa seguita considera il conseguimento dei risultati in relazione agli obiettivi assegnati all'atto del conferimento dell'incarico di titolarità della posizione organizzativa o nei PEG annuali;

Vista la relazione finale sulle performance riferita all'anno 2014, elaborata dall'OIV in data 30.06.2015 prot. n. 7951;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 8, lett. a) del CCNL del 31.03.1999, la retribuzione di risultato può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione assegnata ai Responsabili, titolari di posizione organizzativa;

Ritenuto doveroso procedere al riconoscimento dell'indennità di risultato nei confronti dei Responsabili dei Settori;

Rilevato che nella propria relazione l'OIV sostiene che «Per l'anno 2014 sono stati raggiunti in tempo utile con soddisfazione normale, solo obiettivi di mantenimento (gestionali) che attengono alla gestione ordinaria. Non si notano azioni vere che determinano un risultato di miglioramento o di innovazione rispetto all'attività normale di gestione, senza sforzo addizionale e azioni straordinarie che caratterizzano gli obiettivi in genere. Per le indennità di risultato si consiglia di corrispondere la misura minima prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro»;

Ritenuto di riconoscere ai Responsabili dei Settori, l'indennità di risultato nella misura del \_\_\_% dell'indennità di posizione attribuita a ciascuno di essi;

Tenuto conto, altresì, che i sopra richiamati Responsabili dei Settori hanno, nei termini, provveduto alla valutazione dell'attività lavorativa svolta annualmente da ciascun dipendente assegnato al proprio Settore (performance individuale);

Visto il vigente Statuto comunale;  
Visto il vigente Regolamento comunale disciplinante i controlli interni;  
Visto il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;  
Atteso che sulla proposta del presente atto sono stati acquisiti i previsti pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

Tanto premesso e ritenuto di dover provvedere in merito:

PROPONE

per tutto quanto specificato in premessa, di prendere atto della relazione finale sulle performance, elaborate dall'OIV, riferita all'anno 2014, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

di determinare nella misura del \_\_% il riconoscimento dell'indennità di risultato ai singoli Responsabili dei Settori sopra richiamati, indennità che, ai sensi dell'art. 8, lett. a) del CCNL del 31.03.1999, può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione assegnata ai Responsabili, titolari di posizione organizzativa;

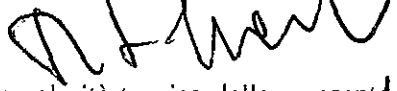
di trasmettere i provvedimenti valutativi del personale di che trattasi, nonché la presente deliberazione al Servizio Personale, per i conseguenti adempimenti necessari alla liquidazione dell'indennità di risultato per l'anno 2014;

di disporre che la relazione finale sulle performance dell'anno 2014 venga pubblicata sul sito internet del Comune, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013 e dell'art. 11, comma 8, del D.Lgs. n. 150/2009, al fine di garantire la massima accessibilità e la massima trasparenza in relazione ai risultati conseguiti dall'Ente nell'anno 2014.

4/12/2015

IL SINDACO

DOTT. PIETRO CATTIACCHIO

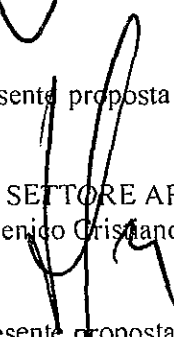


L'Assessore al Personale  
Dott. Carmine D'Aponte

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

li 3/12/15

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI  
Dott. Domenico Cristiano



Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

li 4/12/15

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO  
Dott. Raffaele Campanile



AL SINDACO  
DOTT. PIETRO CHIARENTO

## COMUNE DI GRUMO NEVANO

COMUNE di GRUMO NEVANO
30 GIU. 2015
Prot. N° 7951

**ORGANISMO INDIPENDENTE DELLA VALUTAZIONE**

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ANNO 2014**

## RELAZIONE 2014

La presente Relazione , a cura dell'OIV del Comune di Grumo Nevano, sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione , trasparenza e integrità dei controlli interni , nonche' sull'attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità è stata elaborata in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

Essa contiene una ragionata ed attenta valutazione del ciclo della Performance Organizzativa ed individuale, ideata ed attivata da questo Ente con riferimento al Sistema di misurazione e valutazione, al Programma triennale per la trasparenza e l'Integrità , alla definizione degli standard di qualità, al coinvolgimento degli Stakeholder (portatori d'interessi), alle modalità di monitoraggio e le interrelazioni con il ciclo di bilancio e gli altri sistemi di controllo interno esistenti.

La metodologia seguita per la redazione ha previsto incontri diretti con il Segretario Comunale, Assessori, Sindaco e Responsabili dei settori , con visione e studio di elenchi, graduatorie, atti organizzativi , messaggi formali e comunicativi, statistiche eventi organizzativi e indicazioni di principali portatori d'interessi (Banca di Tesoreria, Associazioni, Consorzio, Servizio Idrico e cittadini destinatari dei servizi offerti dall'Ente).

La relazione si conclude con valutazioni e proposte formulate dall'OIV, nell'ottica di un progressivo miglioramento del sistema, che possa contribuire alla razionalizzazione della spesa ed il miglioramento della qualità dei servizi offerti.

## **P R E M E S S A**

Il quadro di riferimento in cui si trova ad operare in questi ultimi anni il management degli Enti locali è sempre piu' caratterizzato da un continuo cambiamento normativo che modifica gli scenari istituzionali di riferimento, gli strumenti e i sistemi manageriali utilizzati fino ad oggi per gestire attività e servizi e pone con forza l'esigenza prioritaria e costante di razionalizzare le risorse finanziarie ed umane.

I cambiamenti in essere impongono agli Enti locali la necessità di individuare Nuove ed efficaci modalità per gestire e motivare il personale in un momento in cui viene chiesto a tutti di " fare di piu' con meno"

## **CRITICITA' NEL CICLO DELLA PERFORMANCE**

Come già evidenziato in precedenza, si è verificato un tendenziale appiattimento di giudizi nel corso delle valutazioni individuali dei dipendenti che non hanno favorito il principio di differenziazione , previsto dalla Legge .

Una seconda debolezza è costituita dall'immaterialità e dal carattere essenzialmente essenzialmente qualitativo di varie attività dell'Ente, che rendono ardua l'individuazione degli obiettivi, in particolare il loro non essere specifici e misurabili in termini concreti e chiari, riferibili ad un arco temporale e determinato e commisurati ai valori di riferimento derivati da standard definiti a livello locale, nazionale, nonché alla comparazione con amministrazioni omologhe.

### **PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'**

Il Comune di Grumo Nevano ha predisposto tale programma, teso a confermare e promuovere ulteriormente presso tutti i dipendenti la cultura della legalità e della permeabilità dei processi organizzativi e dei risultati dell'Ente.

La pubblicazione sul sito telematico di tutti i dati concernenti il funzionamento dell'Amministrazione, nonché il loro regolare aggiornamento, rappresenta la principale modalità operativa per la realizzazione "Trasparenza del Programma". A seguito delle recenti disposizioni normative, la sezione del sito istituzionale dedicata alla trasparenza è stata denominata: Amministrazione Trasparente. Successivamente è stato nominato un Responsabile per la Prevenzione della Corruzione con un Piano di prevenzione della Corruzione secondo quanto previsto dalla Legge, per l'integrità della funzione pubblica, in quelle aree individuate a rischio di Corruzione o a rischio di cattiva gestione.

### **P E R F O R M A N C E**

La performance è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento di risultato)

che un soggetto (sistema, organizzazione unità organizzativa, team, singoli individui), apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. La Performance non può essere ricondotta esclusivamente alla produttività.

## **MISURARE LA PERFORMANCE**

Significa, reinserire e raccogliere sistematicamente dati ed informazioni relativi ad aspetti che si ritiene possano influire in modo rilevante e significativo sull'andamento della gestione e sui risultati dell'organizzazione (Ente).

## **OGGETTO**

La misurazione e valutazione della Performance vanno effettuate con riferimento all'organizzazione e alle persone. E' importante evidenziare il legame tra performance individuale e performance organizzativa.

## **FINALITA'**

La misurazione e la valutazione della Performance sono orientate al miglioramento della qualità dei servizi offerti ed alla crescita delle competenze delle persone. Un sistema che nel medio – lungo termine non è in grado di esercitare un impatto significativo su questi due aspetti, non ha ragione d'essere.

## PROPOSTE

Al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti e di razionalizzare la spesa nella direzione di ottimizzare le risorse umane e finanziarie, l'O.I.V. propone :

- Approvare il bilancio di previsione all'inizio dell'anno per evitare il prolungarsi dell'esercizio provvisorio che è dannoso per l'attività amministrativa.
- Organizzare i settori in modo piu' funzionale introducendo figure intermedie con maggiore partecipazione e, incentivare numerosi incontri con il Vertice.
- Formazione del personale
- Procedere al completamento della fase di attivazione del controllo della gestione interna dell'Ente come da regolamento Comunale.
- Istituire l'Ufficio reclami.
- Istituire la Carta dei servizi.

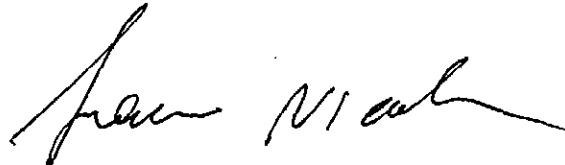
Alla base di tutto manca un principio d'ordine che regola il sistema.

In ogni caso è riservato ulteriore verifica o approfondimento o attività che dovessero essere ritenute necessarie alla valutazione.

O.I.V.

GRUPPO NEVANO 30/06/2015

Dott. Nicola Scarano



Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott. Pietro Chiacchio

f.to dott. Vittorio Ferrante

PER COPIA CONFORME: 07/12/2015

IL SEGRETARIO COMUNALE  
dott. Vittorio Ferrante

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 07/12/2015

viene comunicata con lettera prot. n. 14316 in data 07/12/2015 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/200

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 04/12/2015

non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000);

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000);

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott. Vittorio Ferrante