

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

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

N. 167

Categoria I Classe VIII

---

**OGGETTO: Presa d'atto della relazione del Nucleo di Valutazione sulla performance e valutazione per le retribuzioni di risultato ai Responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa, per l'anno 2015.**

---

L'anno 2016 il giorno 20 del mese di ottobre alle ore 16,30 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>Rosa Bencivenga</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;

Ritenuta meritevole di approvazione;

A voti unanimi e palesi:

D E L I B E R A

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 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: Sindaco

### **Preso d'atto della relazione del Nucleo di Valutazione sulla performance e valutazione per le retribuzioni di risultato ai responsabili di Settore, titolari di posizione organizzativa per l'anno 2015.**

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 sviluppano, 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 deliberazione di Giunta comunale 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 il settore, prevedendo la costituzione di n. 5 Settori, e per ciascun Settore un Responsabile incaricato di posizione organizzativa;

Che con deliberazione del Commissario Straordinario n. 26 del 28.04.2015 è stata riorganizzata la struttura amministrativa dell'Ente, istituendo quale nuova articolazione della stessa il 6° Settore denominato "Tecnico manutentivo – Edilizia scolastica";

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 e commissariali di attribuzione della titolarità delle posizioni organizzative ai seguenti funzionari:

-dott. Domenico Cristiano – dal 01/01/2015 al 08/04/2015 (decreto sindacale n. 8 del 08.10.2014); dal 08/04/2015 al 31/08/2015 (decreto commissariale n. 19 del 15/05/2015) e fino al 31/12/2015 (decreto sindacale n. 80 del 04/11/2015);

- dott. Ferdinando Tavasso – dal 01/01/2015 al 08/04/2015 (decreto sindacale n. 8 del 08.10.2014); dal 08/04/2015 al 31/08/2015 (decreto commissariale n. 19 del 15/05/2015) e fino al 31/12/2015 (decreto sindacale n. 80 del 04/11/2015);
- dott. Raffaele Campanile – dal 01/01/2015 al 08/04/2015 (decreto sindacale n. 8 del 08.10.2014); dal 08/04/2015 al 31/08/2015 (decreto commissariale n. 19 del 15/05/2015) e fino al 31/12/2015 (decreto sindacale n. 80 del 04/11/2015);
- Ing. Salvatore Flagiello – dal 01/01/2015 al 08/04/2015 (decreto sindacale n. 8 del 08.10.2014); dal 08/04/2015 al 31/08/2015 (decreto commissariale n. 19 del 15/05/2015) e fino al 31/12/2015 (decreto sindacale n. 80 del 04/11/2015);
- vice Comm. Vincenzo Giordano – dal 01/01/2015 al 08/04/2015 (decreto sindacale n. 8 del 08.10.2014); dal 08/04/2015 al 31/08/2015 (decreto commissariale n. 19 del 15/05/2015) e fino al 31/12/2015 (decreto sindacale n. 80 del 04/11/2015);
- arch. Pasquale Miele - dal 15/05/2015 al 31/08/2015 (decreto commissariale n. 19 del 15/05/2015) e fino al 31/12/2015 (decreto sindacale n. 80 del 04/11/2015);

Richiamato, altresì, il decreto del Sindaco n. 63 del 06.10.2015, come corretto con decreto n. 64 del 07.10.2015, con il quale sono stati nominati i componenti del Nucleo di Valutazione nelle persone dei sigg.ri Antonio Iovinella, Alessandro Accurso e Patrizia Iacobucci, per un triennio, con decorrenza 12.10.2015, fino all'11.10.2018 e, comunque, fino al completamento della valutazione della performance per l'ultimo anno precedente alla cessazione, ossia il 2017;

Richiamata la deliberazione della Giunta comunale n. 121 del 27.11.2015 con la quale è stato approvato il PEG per l'esercizio finanziario 2015 unitamente al relativo Piano delle performance per l'anno 2015;

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 consentano 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 dal Nucleo di Valutazione 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 del Nucleo di Valutazione, 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 2015, elaborata dal Nucleo di Valutazione in data 20.07.2016 prot. n. 8.331;

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 il Nucleo di Valutazione sostiene che «il Comune di Grumo Nevano nell'anno 2015 è stato gestito in parte dal Commissario Straordinario e in parte da questa amministrazione presieduta dal dott. Pietro Chiacchio comportando una mancanza di atti formali che dessero a questo N.d.V. la possibilità di comparare gli obiettivi programmatici con l'operato dei singoli settori (...) In base alle informazioni pervenute sono state valutate le performance dei titolari di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali, realizzando 3 tabelle, riguardanti: la prima, la valutazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi individuati (70%); la seconda, relativa alla valutazione delle capacità manageriali espresse (20%); la terza, attinente alla valutazione della capacità di valutare i propri collaboratori (10%). Si è valutato il raggiungimento degli obiettivi strategici predeterminati e definiti in stretto raccordo con il processo generale di programmazione dell'ente. La valutazione fa riferimento ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati. Per capacità manageriali espresse, si intende l'effettiva incidenza dell'attività del titolare di posizione organizzativa»;

Ritenuto di riconoscere ai Responsabili dei Settori, l'indennità di risultato nella misura del \_\_\_% dell'indennità di posizione attribuita a ciascuno di essi **[parametro che resta nella disponibilità decisionale della Giunta comunale]**;

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

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 dal Nucleo di Valutazione, riferita all'anno 2015, che si allega al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

di determinare nella misura del \_\_\_% **[parametro che resta nella disponibilità decisionale della Giunta comunale]** 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 2015;

di disporre che la relazione finale sulle performance dell'anno 2015 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 2015.

Il Sindaco

Dott. Pietro Chiacchio

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.

Il 17/10/16

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.

Il 20/10/16

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

Dott. Raffaele Campanile

# COMUNE DI GRUMO NEVANO

PROVINCIA DI NAPOLI

Via G. Amendola, 2 - c.a.p. 80028 - tel. 081 832.71.11 - Fax 081 505.61.12



## NUCLEO DI VALUTAZIONE

COMUNE di GRUMO NEVANO
20 LUG. 2016
Prot. N° 8331

Al Segretario Comunale  
Al Sig. Sindaco

**OGGETTO:** relazione sulla performance organizzativa del Comune di Grumo Nevano anno 2015.

Il Nucleo di Valutazione operante presso codesto Ente dal 12/10/2015 premesso che, il Comune di Grumo Nevano nell'anno 2015 è stato gestito in parte dal Commissario Straordinario e in parte da questa amministrazione presieduta dal dott. Pietro Chiacchio comportando una mancanza di atti formali che dessero a questo N.d.V. la possibilità di comparare gli obiettivi programmatici con l'operato dei singoli settori, dichiara quanto segue: il N.d.V., tenuto conto delle difficoltà su esposte, ha inoltrato le seguenti richieste ai responsabili dei settori:

- Prot. N. 1637 del 18/2/2016 richiedente la relazione su obiettivi strategici anno 2015 ;
- Prot. N.3866 del 8/4/2016 relativa alla valutazione delle performance individuali.

In base alle informazioni pervenuteci sono state valutate le performance dei titolari di posizione organizzativa sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali, realizzando 3 tabelle, riguardanti:

- la prima, la valutazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi individuati (70%);
- la seconda, relativa alla valutazione delle capacità manageriali espresse (20%);
- la terza, attinente alla valutazione della capacità di valutare i propri collaboratori (10%)

Si è valutato il raggiungimento degli obiettivi strategici predeterminati e definiti in stretto raccordo con il processo generale di programmazione dell'ente.

La valutazione fa riferimento ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi prefissati. Per capacità manageriali espresse, si intende l'effettiva incidenza dell'attività del titolare di posizione organizzativa.

La valutazione delle capacità manageriali si articola secondo 5 fattori di valutazione:

- 1) Innovazione e propositività: capacità di approccio ai problemi con soluzioni innovative e capacità di proposta;
- 2) Gestione delle Risorse umane: capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse assegnate nel rispetto degli obiettivi concordati;
- 3) Autonomia: capacità di agire per ottimizzare attività e risorse, individuando le soluzioni migliori;
- 4) Flessibilità: capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro;
- 5) Collaborazione: capacità di stabilire un clima di collaborazione attivo, in particolare con i colleghi e con il personale.

La valutazione della capacità di valutare i collaboratori, è intesa come differenziazione dei giudizi nell'attribuire le valutazioni dei dipendenti in modo da valorizzare i più meritevoli.

Il N.d.V., tenuto conto delle difficoltà finanziarie, organizzative e carenza di personale che quotidianamente i singoli responsabili dei settori devono affrontare rendendo molte attività ordinarie al limite dello straordinario, ha effettuato una valutazione delle performance organizzative dell'Ente il più possibile chiara ed oggettiva. I risultati raggiunti dai singoli settori si possono ritenere complessivamente soddisfacenti anche se non pienamente conseguiti.

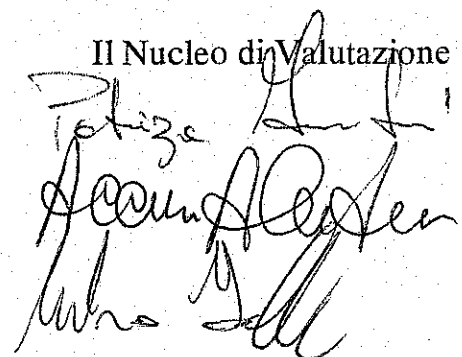
Il quadro sarà più chiaro per l'anno 2016 con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) che è strumento di destinazione finanziaria della spesa e strumento di gestione, che assegna le risorse economiche e di personale, distribuisce i compiti specifici e le responsabilità gestionali, assegna gli obiettivi specifici che si intendono raggiungere. E' opportuno, altresì, che detti obiettivi, per un valido sistema di valutazione, debbano contenere determinate caratteristiche e pertanto essere:

- Rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- Specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- Tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati;
- Attuabili;
- Tempificati;
- Remunerativi.

Risulta evidente che la scelta di misurare le prestazioni dei servizi resi, offre all'amministrazione uno strumento per eventuali azioni correttive. I risultati delle valutazioni potranno, così, indirizzare l'amministrazione verso nuovi e legittimi obiettivi, sempre più importanti, o a modificare e perfezionare quelli in corso di realizzazione.

Grumo Nevano, li 19/07/2016

Il Nucleo di Valutazione



Three handwritten signatures in black ink, appearing to be the names of the members of the evaluation committee.

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: 24/10/2016

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 24/10/2016

viene comunicata con lettera prot. n. 12023 in data 24/10/2016 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 20/10/2016

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