



# COMUNE DI ACI BONACCORSI

## PROVINCIA DI CATANIA

Verbale del Nucleo di Valutazione in data 23/06/2015

A seguito di convocazione informale in data 23/06/2015 si è riunito presso l'Ufficio del Segretario Comunale il Nucleo composto da:

- dott.ssa Deborah Maria Casabona – presidente
- p.i. Massimo Giacoppo – componente
- geom. Vito Giuffrida – componente

per verbalizzare sui punti all'ordine del giorno:

### **1) valutazione delle prestazioni dei titolari di P.O. anno 2013.**

Si fa presente che il Nucleo procederà alla valutazione del Segretario comunale nella successiva seduta del 09/07/2015 a seguito di acquisizione della relazione da parte del Segretario comunale attualmente titolare di sede che ha svolto servizio presso l'ente dal 20/11/2013 al 31/12/2013.

Preliminarmente all'avvio dell'attività di valutazione il Nucleo acquisisce:

- a) la deliberazione di C.C. n°39 del 19/12/2013 di adozione del bilancio di previsione 2013, bilancio e relazione pluriennale 2013 – 2015;
- b) la deliberazione di G.M. n°84 del 27/12/2013 di adozione del Piano Esecutivo di Gestione;
- c) la deliberazione di giunta municipale n. 74 del 8 luglio 2009 limitatamente all'adozione delle schede di valutazione delle posizioni per l'anno 2009 e seguenti;
- d) la deliberazione di giunta municipale n. 31 del 22 aprile 2011 con la quale è stato adottato il Regolamento di disciplina del sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance del personale dipendente e del Segretario Comunale”;
- e) la nota prot. n.1126 del 06 febbraio 2015 con la quale il Segretario Comunale chiedeva ai Responsabili di Area le relazioni finali sul raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2013;
- f) Le note prot. n°1835 del 05/03/2015 prot. n.1901 del 9/03/2015, prot. n.2670 del 14/03/2015, prot. n.4428 del 09/04/2015 e 6565 con le quali rispettivamente il Responsabile Area Vigilanza, il Responsabile Area Finanza, il Responsabile Area Affari Generali ed il Responsabile Area Lavori Pubblici rispondono presentando le relative relazioni;
- g) la nota prot. n.6380 con la quale il Segretario generale chiedeva chiarimenti ai Responsabili di Area Organizzativa in merito al raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2013;
- h) Le note prot. n°6388 del 19/05/2015, prot. n.6392 del 19/05/2015, prot. n.6462 del 20/5/2015 e 6565 del 25/05/2015 con le quali rispettivamente il Responsabile Area Finanza, il Responsabile Area Vigilanza, il Responsabile Area Lavori Pubblici ed il Responsabile area Affari Generali rispondono ai chiarimenti richiesti;
- i) il verbale del Nucleo di Valutazione del 06/05/2015;

Il nucleo prende altresì atto che risulta depositata agli atti del Nucleo di Valutazione le relazioni illustrative dell'attività svolta e la scheda di valutazione del personale da parte di:

- i. segretario comunale, per l'attività svolta dal 01/01/2013 alla data del 30/09/2013, giusta nota prot. n. 9615 del 30 settembre 2013;

In sede di valutazione della performance il nucleo terrà altresì conto delle direttive formalmente emesse dagli organi competenti durante l'esercizio.

Preliminarmente il Nucleo di valutazione fa presente che il Segretario comunale, Presidente del Nucleo di Valutazione, ha svolto le funzioni di Segretario a scavalco a partire dalla data del 20/11/2013 e che la sede era stata formalmente dichiarata vacante dalla data del 19/10/2013. Per il

periodo di intervallo, anche precedente alla dichiarazione di sede vacante, le funzioni di Segretario comunale sono state svolte dal Vice – Segretario, dott.ssa Adriana Laurini, Responsabile Area Finanza. Si rileva, altresì, che, rispetto a quanto previsto nel regolamento della performance, nella redazione del P.d.O. non si è tenuto conto della distinzione tra “performance di struttura” e “performance individuale” né sono stati previsti in modo puntuale indicatori di risultato al fine di ben individuare la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Rispetto agli anni precedenti, con l’adozione del Piano Esecutivo di Gestione avvenuto poco prima della chiusura dell’esercizio finanziario si è tentato di individuare gli obiettivi realmente svolti con connotazione di sviluppo riducendone enormemente il numero. A tal fine si fa presente ulteriormente che, in mancanza di bilancio di previsione, adottato con deliberazione di C.C. n°39 del 19/12/2013 l’attività dell’ente è stata ridotta quasi ed esclusivamente all’attività ordinaria con poche possibilità di incremento di una progettazione di sviluppo. La stessa adozione della deliberazione di G.M. di approvazione del P.d.O. in data 27/12/2013 con atto n°84, con la dizione “ricognizione degli obiettivi” assegnati nel 2013, fa emergere una anomalia di gestione considerata che a quella data si perde la valenza programmatica di tale documento. La valutazione risulta, pertanto, condizionata dall’insieme di questi elementi. Nel ripercorrere, in mancanza di programmazione, il sistema di adozione del PEG e del P.d.O. dell’anno precedente, gli obiettivi sono stati riportati semplicemente per denominazione, senza descrizione e senza l’indicazione di riferimenti temporali (ad eccezione di rare ipotesi). Tutto ciò rende altamente complessa l’attività del Nucleo di Valutazione che assume quella connotazione di discrezionalità che la valutazione in sé non dovrebbe avere. Tuttavia, l’esigenza di procedere alla necessaria valutazione del personale nella considerazione che la retribuzione di risultato rappresenta una voce stipendiale e che come tale debba essere riconosciuta ai titolari di P.O., il Nucleo di valutazione decide di procedere alla valutazione delle attività di cui al P.d.O. adottato nell’anno 2013 facendo presente, in ogni caso, che dal PEG finanziario 2013, trasmesso al Nucleo dal Responsabile dell’Area Finanziaria, risulta con chiarezza che le risorse assegnate ai Responsabili di Area Organizzativa sono state interamente utilizzate nel rispetto di quanto previsto dalla Relazione Previsionale e Programmatica e che quelle non utilizzate possono ricondursi a risparmi di gestione. Da ciò può desumersi che l’attività dei Responsabili di Area si è svolta in modo conforme a quanto programmato dall’Amministrazione comunale e che, pertanto, almeno gli obiettivi di carattere ordinario ai quali erano state correlate particolari risorse finanziarie, sono stati complessivamente raggiunti.

Fatte le necessarie premesse, si procede, quindi, alla valutazione delle prestazioni della posizione organizzativa responsabile dell’Area Affari Generali ed all’assegnazione del punteggio ponderato relativo ad ognuno degli obiettivi assegnati, relativamente ai quali il Nucleo prende atto del fatto che, non essendo stati specificamente distinti gli obiettivi della “Performance della Struttura” da quelli “Individuali”, il raggiungimento degli obiettivi peserà per un massimo di punti 50:

## PROGRAMMA N. 1

### PROGETTO N. 1 – SERVIZI ISTITUZIONALI ALLA CITTADINANZA

**Obiettivo n. 1 – Elezioni politiche del 24 e 25 febbraio 2013** (obiettivo di mantenimento)  
l’obiettivo, per il quale sono stati richiesti i chiarimenti, è stato puntualmente portato a compimento come denota la trasmissione della relazione che individua tutta l’attività svolta con l’adozione delle deliberazioni di Giunta Municipale e le relative determinazioni dirigenziali a firma del Responsabile di area organizzativa.

*L’obiettivo si considera raggiunto.*

**Obiettivo n. 2 – Allineamento dati censimento generale della popolazione 2011 ed archivio corrente dell’anagrafe** (obiettivo di sviluppo)

Il Responsabile dell'Area fa presente che l'obiettivo è stato inserito nel P.d.O. a seguito dell'approvazione del progetto da parte della delegazione trattante che ha finanziato l'obiettivo con la somma di €. 800 previsto per produttività. Viene allegata alla comunicazione del Responsabile di Area organizzativa una relazione conclusiva a chiusura del progetto presentata con prot. n°13142 del 30/12/2013 dal quale si evince che il progetto è stato portato a compimento.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

## PROGRAMMA N. 2

### PROGETTO N. 5 – CULTURA

**Obiettivo n. 1 - Realizzazione di una stagione teatrale di prosa, musica e cabaret** (obiettivo di mantenimento)

Il Responsabile dell'Area dichiara che, al fine di formalizzare gli atti propedeutici necessari per organizzare la stagione di prosa 2013/2014 sono state adottate le seguenti deliberazioni di G.M. n°56 del 29/05/2013, alle quali sono seguite le determinazioni per la realizzazione delle attività gestionali di competenza dell'ufficio. Si fa presente che alcune delle attività realizzate rientravano nella organizzazione della stagione 2012/2013 per cui la deliberazione di cui sopra era inerente la programmazione degli ultimi mesi dell'anno 2013.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

**Obiettivo n. 2 – Attività di promozione culturale della biblioteca comunale di Palazzo Cutore**

Il Responsabile dell'Area relaziona sull'attività svolta nel corso dell'anno 2013 per la promozione delle attività culturali all'interno della biblioteca comunale. Si fa presente che la Biblioteca, grazie ad un progetto avviato nel 2010 e mantenuto ancora oggi, si avvale di personale volontario per la sua gestione. La promozione culturale è stata garantita attraverso una serie di iniziative espressamente indicate nella relazione ed alle quali si rinvia, tutte oggetto di programmazione da parte dell'A.C.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

## PROGRAMMA N. 3

### PROGETTO N. 7 – MANIFESTAZIONI TURISTICO-RICREATIVE E DI AGGREGAZIONE SOCIALE

**Obiettivo n. 1 – Programmazione degli spettacoli e delle attività ricreative culturali estive – Organizzazione attività culturali a Palazzo Recupero Cutore** (obiettivo di sviluppo)

Il Responsabile d'Area ha relazionato in merito in modo dettagliato. L'approvazione del programma delle manifestazioni estive è stato adottato dalla G.M. con deliberazione n°41 del 24/06/2013. A tale provvedimento sono seguiti tutte le determinazioni necessarie per la realizzazione delle singole manifestazioni secondo il calendario predisposto.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

**Obiettivo n. 2 – Festa di Primavera “Le domeniche di maggio” XXIV Edizione, Anno 2013.**(obiettivo di mantenimento)

Il Responsabile d'Area ha provveduto ad adottare tutte le determinazioni necessarie per la realizzazione della Festa nei termini e con le modalità stabilite dall'A.C. con deliberazione di G.M. n°27 del 09/05/2013.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

## PROGRAMMA N. 4

### PROGETTO N. 8 – ASSISTENZA AGLI ANZIANI E PORTATORI DI HANDICAP

#### **Obiettivo n. 1 – Servizio di assistenza domiciliare anziani** (obiettivo di mantenimento)

Il Responsabile dell'Area rappresenta che, a seguito di completamento del contratto, il servizio è stato garantito attraverso l'adozione delle deliberazioni di G.M. n°53 del 23/09/20113 e n°79 del 17/12/2013 e successive determinazioni. L'avvio delle procedure di gara è avvenuto con provvedimenti nn.357 e 360 del 31/12/2013. Considerata la data di adozione del bilancio e l'impossibilità di procedere a gara prima dei termini imposti, l'obiettivo si considera raggiunto.

***L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.***

### PROGETTO N. 9 - ASSISTENZA ECONOMICA AI CITTADINI IN STATO DI BISOGNO E ATTIVITA' RICREATIVE PER GIOVANI ED ANZIANI

#### **Obiettivo n. 1 – Servizio civico – Progetti d'inserimento lavorativo rivolti a nuclei familiari con basso reddito o con situazioni economiche disagiate** (obiettivo di sviluppo).

Relativamente al presente obiettivo, già inserito nel precedente anno finanziario, ma non attuato, si evidenzia che sono stati posti in essere diversi progetti con le determinazioni n°104 del 11/04/2013, n°284 del 17/10/2013 e n°366 del 31/12/2013.

***L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.***

#### **Obiettivo n. 3 - organizzazione del GREST** (obiettivo di mantenimento)

A seguito di apposita adozione di atto deliberativo, il Responsabile di Area ha provveduto mediante avviso pubblico, individuando l'associazione: "Polisportiva Aci Bonaccorsi" con concessione gratuita temporanea dei locali della Scuola media comunale. Il GREST si è svolto per tutto il mese di luglio.

***L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.***

#### **Obiettivo n. 4 – Istituzione consulta giovani e potenziamento Centro di Aggregazione giovanile** (obiettivo di sviluppo)

Il Responsabile di Area dichiara di avere predisposto ai fini dell'approvazione da parte del Consiglio Comunale, il Regolamento d'uso del Centro di Aggregazione Giovanile" contenente l'istituzione della Consulta Giovani. Il Regolamento è stato adottato con deliberazione di C.C. n°20 del 12/07/2013.

***L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.***

#### **Obiettivo n. 5 - Potenziamento Carta Giovani** (obiettivo di sviluppo)

Il Responsabile dell'Area rappresenta che il potenziamento della Carta Giovani, istituita nel 2009, è avvenuto attraverso l'adesione nel corso del 2013 di n°23 nuovi esercizi commerciali. Si evidenzia, inoltre, l'ampliamento del servizio a n°65 giovani richiedenti.

***L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.***

Complessivamente sono stati assegnati n. 11 obiettivi di sviluppo di cui ne risultano valutabili n. 1. A seguito delle superiori verifiche il Nucleo ritiene che siano stati raggiunti n. 11 obiettivi.

Per quanto attiene alla valutazione relativa al "Contributo Personale alla Performance di Struttura – Competenze Professionali e Manageriali dimostrate nella Direzione della propria Struttura, il Nucleo, in mancanza di specifiche e formali contestazioni provenienti dall'organo politico ovvero dall'organo di direzione ritiene che possa proporsi la valutazione "Ottimo".

In ordine alla valutazione della "Capacità di Discrimine nella Valutazione del Personale" il Nucleo di Valutazione rileva che sono state trasmesse n. 9 schede di valutazione relativamente sia al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato che al personale con contratto di lavoro a tempo determinato e a part time, dalle quali non rileva elementi particolari che diano conto della capacità di discriminare del titolare di P.O. nella valutazione dei propri collaboratori considerato che tutti sono stati valutati nel massimo del punteggio. Il Collegio, nonostante che alla valutazione dei collaboratori non risulta correlata, per l'esercizio 2013, alcuna destinazione di risorse da distribuire, ritiene di dovere invitare in modo fermo i Responsabili di area ad acquisire una maggiore capacità di valutazione delle attività poste in essere dai propri collaboratori. Tale considerazione rileva a maggior ragione nel caso sia necessario garantire una necessaria coerenza con gli atti di liquidazione di progetti – obiettivo inseriti nel P.d.O. Tuttavia, anche in considerazione del personale assegnato, riconosce, in questa sede, una più che sufficiente capacità di discriminare nella valutazione del personale.

---

Per quanto attiene ai risultati del controllo amministrativo risulta comunicato al Nucleo un solo rilievo tale da comportare la decurtazione di 1,00 nei termini di cui alla scheda di valutazione per le Posizioni Organizzative (nella fattispecie: osservazione formale, vizi comportanti annullabilità dell'atto, vizi comportanti nullità o inesistenza dell'atto).

In fine, per quanto attiene all'applicazione di eventuali decurtazioni correlate ad eventuali sanzioni disciplinari, non risultano agli atti del Nucleo procedimenti disciplinari nei confronti del funzionario oggetto di valutazione.

Per le superiori considerazioni il Nucleo redige la scheda di valutazione che si allega sotto la lettera A e che verrà sottoposta al titolare di P.O. per acquisirne l'accettazione ovvero la non accettazione.

## CRITERI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

| CRITERI  | PUNTEGGIO | SPECIFICA CRITERI   |
|--|-----------|---|
| <p><b>PERFORMANCE STRUTTURA</b><br/>                     Il punteggio va ripartito per ogni obiettivo di struttura che si vuole conseguire e, a sua volta, ogni singolo obiettivo dovrà prevedere un 50% del punteggio assegnato per l'efficienza ed un 50% per l'altro criterio di misurazione adottato [es: vi sono 3 obiettivi ognuno riceve un massimo di 10 punti , di questi 10 punti 5 valutano l'efficienza e 5 altri parametri (es: criterio quantitativo)]</p> | 30        | <p>Obiettivi raggiunti: 11 x 50 = 550<br/>                     Obiettivi parzialmente raggiunti 0 x 25 = 0<br/>                     Obiettivi non raggiunti 0 x 0 = 0<br/>                     -----<br/>                     Totale punteggio raggiunto 550 : 11 = 50,00</p> |
| <p><b>RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI</b></p>   | 20        |   |
| <p><b>CONTRIBUTO PERSONALE ALLA PERFORMANCE DI STRUTTURA - COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE NELLA DIREZIONE DELLA PROPRIA STRUTTURA</b></p>   | 10        | <p>OTTIMO 10 PUNTI<br/>                     BUONO 7 PUNTI<br/>                     SUFFICIENTE 4 PUNTI<br/>                     MEDIOCRE 0 PUNTI<br/>                     Valutazione assegnata: Ottimo – punteggio raggiunto = 10</p>  |
| <p><b>CAPACITA' DI DISCRIMINE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE</b></p>  | 10        | <p>OTTIMO 10 PUNTI<br/>                     BUONO 7 PUNTI<br/>                     SUFFICIENTE 5 PUNTI<br/>                     MEDIOCRE 0 PUNTI<br/>                     Valutazione assegnata: Sufficiente (+1)– punteggio raggiunto = 6</p>                                |

|  |   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
|--|---|----------------------|-----------|--|-----------|---|-----------|--|-----------|-------------------------------|------------|---------------------------------|------------|
| <b>RISULTATI DEL CONTROLLO AMMINISTRATIVO</b><br><br><b>15</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- decurtazione di punti 0,5 per ogni osservazione formale</li> <li>- decurtazione di punti 1,0 per ogni osservazione che rilevi vizi dell'atto amministrativo (annullabilità dell'atto)</li> <li>- decurtazione di punti 2,0 per ogni osservazione che rilevi nullità o inesistenza dell'atto amministrativo</li> </ul>  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| <b>SANZIONE DISCIPLINARE APPLICATA</b><br>Punteggio massimo attribuibile in assenza di sanzioni punti 15.<br>Il rimprovero verbale non da luogo ad alcuna decurtazione.<br><br>Si applica esclusivamente per sanzioni disciplinari attinenti gli obiettivi individuali assegnati e oggetto di valutazione. | nessuna decurtazione: punteggio assegnato <b>14,00</b><br><br><b>DECURTAZIONE LEGATA AL TIPO DI SANZIONE</b><br><br><table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 80%;">- Rimprovero scritto</td> <td style="width: 20%; text-align: center;">- 2 punti</td> </tr> <tr> <td>- Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione</td> <td style="text-align: center;">- 4 punti</td> </tr> <tr> <td>- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni</td> <td style="text-align: center;">- 6 punti</td> </tr> <tr> <td>- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</td> <td style="text-align: center;">- 8 punti</td> </tr> <tr> <td>- Licenziamento con preavviso</td> <td style="text-align: center;">- 12 punti</td> </tr> <tr> <td>- Licenziamento senza preavviso</td> <td style="text-align: center;">- 15 punti</td> </tr> </table><br>Nessuna decurtazione: punteggio assegnato <b>15</b> | - Rimprovero scritto | - 2 punti | - Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione | - 4 punti | - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni | - 6 punti | - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi | - 8 punti | - Licenziamento con preavviso | - 12 punti | - Licenziamento senza preavviso | - 15 punti |
| - Rimprovero scritto   | - 2 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione   | - 4 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni  | - 6 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi   | - 8 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Licenziamento con preavviso  | - 12 punti  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Licenziamento senza preavviso  | - 15 punti  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |

In ragione di quanto sopra il Nucleo di Valutazione assegna il punteggio complessivo di 95,00 cui corrisponde ai sensi della deliberazione di G.M. n°30 del 10/05/2013, il 100,00% della retribuzione di risultato massima riconoscibile ai sensi del CCNL vigente.

A questo punto si procede alla valutazione delle prestazioni della posizione organizzativa responsabile dell'Area Finanziaria ed all'assegnazione del punteggio ponderato relativo ad ognuno degli obiettivi assegnati, relativamente ai quali il Nucleo prende atto del fatto che, non essendo stati specificamente distinti gli obiettivi della "Performance della Struttura" da quelli "Individuali", il raggiungimento degli obiettivi peserà per un massimo di punti 50:

## PROGRAMMA N. 5

### PROGETTO N. 5 - GESTIONE ECONOMICA DEL PERSONALE

**Obiettivo n. 1 – Progetto di utilità collettiva ai sensi degli artt. 11 e 12 della L.R. 21 dicembre 1995 n.85 e s.m.i. – prosecuzione.** (obiettivo di mantenimento).

Il Responsabile di Area comunica l'attività posta in essere al fine di assicurare la prosecuzione dei PUC attualmente in servizio presso l'ente. In particolare, in ragione della normativa spesso confusa e frammentaria, è stato necessario adottare n.4 deliberazioni di G.M. nn.3/2013,26/20113,48/2013 e 89/2013. L'adozione di tali atti ha anche reso necessaria la rivisitazione degli strumenti di programmazione del personale e la necessaria adozione del piano triennale del fabbisogno del personale avvenuta con deliberazione n°73 del 10/12/2013.

**L'obiettivo si considera raggiunto.**

### PROGETTO N. 11 – TRIBUTI E PATRIMONIO

**Obiettivo n. 1 – Tassa rifiuti e servizi Anno 2013 – Regolamentazione scadenze e tariffe e piano finanziario** (obiettivo di miglioramento)

Il Responsabile di Area presenta una relazione corposa e dettagliata con riferimento all'obiettivo in oggetto, sicuramente il più complesso per mole di lavoro tra quelli assegnati nell'anno. Nelle relazione si mettono in evidenza le criticità riscontrate nell'adozione degli atti in presenza di una disciplina spesso poco chiara ed incerta di introduzione di una tassa con decorrenza gennaio 2013. Si specifica, tuttavia, nell'atto che, a seguito di adozione di deliberazione di G.M. n°32 del 03/06/2013, si procedeva alla gestione diretta con adozione di specifico progetto obiettivo, con creazione di un ccp ad hoc (avente le caratteristiche dettate dall'Agenzia delle Entrate) aperto presso le Poste Italiane con l'obiettivo di incassare la TARSU 2013 quale acconto TARES 2013 utilizzando la disciplina di cui all'art. 5, comma 4 quater del D.L. n.102/2013. Il Nucleo ha chiesto chiarimenti al fine di verificare quali erano gli indicatori di risultato dai quali si potesse evincere il raggiungimento dell'obiettivo programmato ma dalla determinazione trasmessa non si è riuscito ad evincere alcun indicatore. In realtà il Nucleo aveva intenzione di valutare il completo raggiungimento dell'obiettivo in presenza, peraltro, di una attività di verifica condotta dall'ufficio nel corso dell'anno 2015 volto ad accertare, attraverso la comunicazione da parte dei contribuenti della copia del bollettino, dell'avvenuto pagamento della TARSU 2013. Il Nucleo, non essendo nelle condizioni di comprendere in modo dettagliato cosa prevedesse l'attività di cui all'obiettivo assegnato ma ritenendo, comunque, l'attività svolta non completa in ragione della verifica condotta nell'anno 2015, ritiene di considerare l'obiettivo raggiunto ma di decurtare punti 2 dalla valutazione complessiva.

**L'obiettivo si considera raggiunto con prescrizione.**

**Obiettivo n. 2 – Progetto ICI – Accertamenti anni pregressi** (obiettivo di mantenimento)

Il Responsabile di Area comunica di avere effettuato e notificato n°317 avvisi di accertamento ICI relativi all'anno 2009 per un importo complessivo di €. 75.912,00 di cui €. 37.969,00 incassati, €. 33.322,00 iscritti a ruolo ed €. 4.621,00 sospesi per verifiche. Non essendo

previsti in programmazione indicatori di risultato con riferimento al presente progetto, il Nucleo di Valutazione decide di considerare l'obiettivo raggiunto.

*L'obiettivo si considera raggiunto.*

**Obiettivo n. 3 - valorizzazione del patrimonio immobiliare - Locazioni vano piano terra via Garibaldi e immobile di via Garibaldi (ex macello)** (obiettivo di sviluppo).

Il Responsabile ha evidenziato delle criticità relativamente alla possibilità di procedere a locazione del vano del piano terra di via Garibaldi ritenendo opportuna una variazione delle direttive assegnate con la deliberazione di G.M. n°38/2013. Con riferimento, invece, all'immobile di via Garibaldi (ex macello) il Nucleo di Valutazione verifica l'avvenuta pubblicazione del bando, lo svolgimento e gli esiti di gara e l'acquisizione dei documenti necessari per la stipula del contratto. Considerato che l'impossibilità di procedere a locazione del vano piano terra di via Garibaldi può non ricondursi ad inadempienze del Responsabile di Area, il Nucleo di Valutazione, nel riconoscere l'obiettivo raggiunto, invita l'Ufficio a predisporre proposta di modifica delle direttive di cui alla deliberazione n°38/2013 in modo da potere procedere alla locazione dell'immobile.

*L'obiettivo si considera sostanzialmente raggiunto.*

Complessivamente sono stati assegnati n. 4 obiettivi tutti oggetto di valutazione; a seguito delle superiori verifiche il Nucleo ritiene che siano stati raggiunti n.4 obiettivi, sebbene n°1 con qualche criticità in fase di elaborazione dei dati pervenuti dai contribuenti. Pertanto il Collegio ritiene di dovere decurtare punti n°2 dal punteggio complessivo con riferimento agli obiettivi raggiunti ed alla performance individuale.

Per quanto attiene alla valutazione relativa al "Contributo Personale alla Performance di Struttura – Competenze Professionali e Manageriali dimostrate nella Direzione della propria Struttura, il Nucleo, in mancanza di specifiche e formali contestazioni provenienti dall'organo politico ovvero dall'organo di direzione ritiene che possa proporsi la valutazione di "Ottimo".

In ordine alla valutazione della "Capacità di Discrimine nella Valutazione del Personale" il Nucleo di Valutazione rileva che sono state trasmesse n. 9 schede di valutazione relativamente sia al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato che al personale con contratto di lavoro a tempo determinato e a part time, dalle quali non rilevano elementi particolari che diano conto della capacità di discriminare del titolare di P.O. nella valutazione dei propri collaboratori considerato che tutti sono stati valutati nel massimo del punteggio. Il Collegio, nonostante che alla valutazione dei collaboratori non risulta correlata, per l'esercizio 2013, alcuna destinazione di risorse da distribuire, ad eccezione di quelle finanziate dal FES come progetti, ritiene di dovere invitare il Responsabile di area ad acquisire una maggiore capacità di valutazione delle attività poste in essere dai propri collaboratori. Tale considerazione rileva a maggior ragione nel caso sia necessario garantire una necessaria coerenza con gli atti di liquidazione di progetti – obiettivo inseriti nel P.d.O. Tuttavia, anche in considerazione del personale assegnato all'area, riconosce, in questa sede, una buona capacità di discriminare nella valutazione del personale.

Per quanto attiene ai risultati del controllo amministrativo non risultano comunicati al Nucleo rilievi tali da comportare alcuna decurtazione nei termini di cui alla scheda di valutazione per le Posizioni Organizzative (nella fattispecie: osservazione formale, vizi comportanti annullabilità dell'atto, vizi comportanti nullità o inesistenza dell'atto).

In fine, per quanto attiene all'applicazione di eventuali decurtazioni correlate ad eventuali sanzioni disciplinari, non risultano agli atti del Nucleo procedimenti disciplinari nei confronti del funzionario oggetto di valutazione.

Per le superiori considerazioni il Nucleo redige la scheda di valutazione che si allega sotto la lettera B e che verrà sottoposta al titolare di P.O. per acquisirne l'accettazione ovvero la non accettazione.

---

## CRITERI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

| CRITERI  | PUNTEGGIO | SPECIFICA CRITERI   |
|--|-----------|---|
| <p><b>PERFORMANCE STRUTTURA</b><br/>                     Il punteggio va ripartito per ogni obiettivo di struttura che si vuole conseguire e, a sua volta, ogni singolo obiettivo dovrà prevedere un 50% del punteggio assegnato per l'efficienza ed un 50% per l'altro criterio di misurazione adottato [es: vi sono 3 obiettivi ognuno riceve un massimo di 10 punti , di questi 10 punti 5 valutano l'efficienza e 5 altri parametri (es: criterio quantitativo)]</p> | 30        | <p>Obiettivi raggiunti: 4 x 50 = 200<br/>                     Obiettivi parzialmente raggiunti 0 x 25 = 0<br/>                     Obiettivi non valutati 0 x 0 = 0<br/>                     -----<br/>                     Totale punteggio raggiunto 200 : 4 = 50,00 - 2,00 = 48,00</p> |
| <p><b>RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI</b></p>   | 20        |   |
| <p><b>CONTRIBUTO PERSONALE ALLA PERFORMANCE DI STRUTTURA - COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE NELLA DIREZIONE DELLA PROPRIA STRUTTURA</b></p>   | 10        | <p>OTTIMO 10 PUNTI<br/>                     BUONO 7 PUNTI<br/>                     SUFFICIENTE 4 PUNTI<br/>                     MEDIOCRE 0 PUNTI<br/>                     Valutazione assegnata: Ottimo – punteggio raggiunto = 10</p>  |
| <p><b>CAPACITA' DI DISCRIMINE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE</b></p>  | 10        | <p>OTTIMO 10 PUNTI<br/>                     BUONO 7 PUNTI<br/>                     SUFFICIENTE 5 PUNTI<br/>                     MEDIOCRE 0 PUNTI<br/>                     Valutazione assegnata: Buono – punteggio raggiunto = 7</p>  |

|  |   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
|--|---|----------------------|-----------|--|-----------|---|-----------|--|-----------|-------------------------------|------------|---------------------------------|------------|
| <b>RISULTATI DEL CONTROLLO AMMINISTRATIVO</b><br><br><b>15</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- decurtazione di punti 0,5 per ogni osservazione formale</li> <li>- decurtazione di punti 1,0 per ogni osservazione che rilevi vizi dell'atto amministrativo (annullabilità dell'atto)</li> <li>- decurtazione di punti 2,0 per ogni osservazione che rilevi nullità o inesistenza dell'atto amministrativo</li> </ul>  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| <b>SANZIONE DISCIPLINARE APPLICATA</b><br>Punteggio massimo attribuibile in assenza di sanzioni punti 15.<br>Il rimprovero verbale non da luogo ad alcuna decurtazione.<br><br>Si applica esclusivamente per sanzioni disciplinari attinenti gli obiettivi individuali assegnati e oggetto di valutazione. | nessuna decurtazione: punteggio assegnato <b>15</b><br><br><b>DECURTAZIONE LEGATA AL TIPO DI SANZIONE</b><br><br><table border="1" data-bbox="480 136 863 1413"> <tr> <td>- Rimprovero scritto</td> <td>- 2 punti</td> </tr> <tr> <td>- Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione</td> <td>- 4 punti</td> </tr> <tr> <td>- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni</td> <td>- 6 punti</td> </tr> <tr> <td>- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</td> <td>- 8 punti</td> </tr> <tr> <td>- Licenziamento con preavviso</td> <td>- 12 punti</td> </tr> <tr> <td>- Licenziamento senza preavviso</td> <td>- 15 punti</td> </tr> </table><br>nessuna decurtazione: punteggio assegnato <b>15</b> | - Rimprovero scritto | - 2 punti | - Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione | - 4 punti | - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni | - 6 punti | - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi | - 8 punti | - Licenziamento con preavviso | - 12 punti | - Licenziamento senza preavviso | - 15 punti |
| - Rimprovero scritto   | - 2 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione   | - 4 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni  | - 6 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi   | - 8 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Licenziamento con preavviso  | - 12 punti  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Licenziamento senza preavviso  | - 15 punti  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |

In ragione di quanto sopra il Nucleo di Valutazione assegna il punteggio complessivo di 95,00 cui corrisponde, ai sensi della deliberazione di G.M. n°30 del 10/05/2013, il 100,00% della retribuzione di risultato massima riconoscibile ai sensi del CCNL vigente.

A questo punto si procede alla valutazione delle prestazioni della posizione organizzativa responsabile dell'Area Lavori Pubblici ed all'assegnazione del punteggio ponderato relativo ad ognuno degli obiettivi assegnati, relativamente ai quali il Nucleo prende atto del fatto che, non essendo stati specificamente distinti gli obiettivi della "Performance della Struttura" da quelli "Individuali", il raggiungimento degli obiettivi peserà per un massimo di punti 50:

## PROGRAMMA N. 6

### PROGETTO N. 14 - FUNZIONAMENTO DELL'UFFICIO TECNICO COMUNALE

#### **Obiettivo n. 1 – Regolamento adozione aree verdi pubbliche** (obiettivo di sviluppo)

Il Responsabile dell'Area produce una compiuta relazione sull'attività svolta con la predisposizione del regolamento con particolare riferimento alla gestione delle aree a verde, agli interventi sugli alberi e piante d'alto fusto, al collegamento con le norme edilizie, alle sanzioni e ad un elenco di tutte le essenze vegetali arboree locali. E' stato redatto e portato a termine un regolamento che disciplina la tutela del verde mediante un partenariato pubblico privato che gestisce le varie aree a verde, presenti nel territorio comunale, con riferimento alle norme edilizie e alle sanzioni. Il Regolamento è stato predisposto e approvato con le Delibere di C.C. n.19 del 12.07.2013 e n. 22 del 16.09.2013.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

#### **Obiettivo n. 2 - lavori di manutenzione patrimonio immobiliare - Interventi nel Campo di calcio** (obiettivo di sviluppo)

La manutenzione del patrimonio immobiliare è stata effettuata con puntuale attenzione alle esigenze degli edifici attraverso piccoli affidamenti a ditte esterne in ragione delle esigenze specifiche e specialistiche. In particolare, con riferimento al Campo di calcio sono stati posti in essere, come descritto dal Responsabile di Area, i seguenti interventi:

1. Realizzazione Impianto elettrico negli spogliatoi Campo Comunale;
2. Lavori edili spogliatoi Campo Comunale;
3. Lavori di pittura spogliatoi Campo Comunale;
4. Lavori di opere in ferro Spogliatoi Campo Comunale;

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

#### **Obiettivo n.3: Servizio di derattizzazione e disinfestazione periodica del territorio.** (Obiettivo di sviluppo).

Il Responsabile di Area fa presente, con la relazione presentata che, il fine di aumentare lo standard qualitativo di vita dei cittadini e per migliorarne la vivibilità nel territorio comunale è stata condotta periodicamente e dove necessitava (aree del territorio e scuole comunali) un servizio di disinfestazione e derattizzazione nel rispetto dell'ambiente facendo ricorso alle procedure previste per legge.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

#### **Obiettivo n. 4: Convenzione tra Comuni per la costituzione di ARO.** (obiettivo di sviluppo)

Il Responsabile di Area riferisce che l'obiettivo è stato raggiunto con la Delibera di C.C. n. 23 del 16.09.2013 con la quale è stato approvato lo schema di convenzione tra i comuni di Aci Bonaccorsi, San Gregorio di Catania, Valverde e Viagrande per la costituzione dell' Ambito di Raccolta Ottimale denominato "A.R.O. Pedemontana". La convenzione tra gli Enti suddetti è stata stipulata in data 30 settembre 2013, a seguito della quale è stato predisposto un Accordo Organizzativo approvato con Delibera di G.M. n. 66 del 04.11.2013.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

**Obiettivo n.5 Affidamento servizio a rete per la fornitura di energia elettrica degli impianti di pubblica illuminazione mediante CONSIP.** (Obiettivo di sviluppo).

A seguito della conclusione del contratto di gestione degli impianti di pubblica illuminazione da parte della SIMEI, si è reso necessario procedere all'affidamento della fornitura di energia elettrica attraverso Consip. Nonostante l'attività svolta e relazionata dal Responsabile di Area per il quale l'affidamento del servizio suddetto si è raggiunto in tre fasi (in data 17.07.2013 è stato emesso formale atto di indirizzo per l'adesione alla CONSIP giusta Delibera di G.M. n. 45 del 17.07.2013; in data 29.07.2013 con D.D. Area LL.PP. n. 71 si è proceduto all'adesione Consip e all'impegno di spesa; in data 30.07.2013 veniva firmato il contratto con il gestore EDISON S.r.l. relativamente alla fornitura di energia elettrica della Pubblica illuminazione), l'obiettivo è stato raggiunto in ritardo sui tempi assegnati e con notevoli criticità (in realtà non tutte addebitabili al Responsabile di Area quantomeno l'erronea volturazione dei contatori). Gli adempimenti, non formalmente puntuali e corretti sotto l'aspetto contabile, hanno determinato alla fine dell'anno 2013 la necessità di procedere ad un riconoscimento di debito fuori bilancio.

*L'obiettivo si considera parzialmente raggiunto.*

## PROGRAMMA N. 7

### PROGETTO N. 13 – LAVORI PUBBLICI

**Obiettivo n. 1 – adempimenti relativi all'appalto dei lavori finanziati dal PIST relativi al quartiere Sciara** (obiettivo di sviluppo).

Si è provveduto nel corso del 2013 ha dare avvio alla procedura gara per l'affidamento dei lavori mediante redazione del bando e pubblicazione, allo svolgimento della stessa ed alla aggiudicazione provvisoria. In fase di aggiudicazione definitiva si sono riscontrate delle criticità (opposizione di alcune ditte) per cui tale aggiudicazione è materialmente avvenuta, per cause non imputabili agli Uffici, nella prima metà dell'anno 2014.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

**Obiettivo n. 2 - Redazione stato finale dei lavori pubblici conclusi al 27.12.2013.**

Il Responsabile di Area comunica che si è provveduto all'approvazione dello stato finale dei lavori già conclusi alla data del 27/12/2013 con Deliberazione di G.M. n. 84 del 27.12.2013. Si allega alla relazione finale la redazione dello stato finale dei lavori pubblici.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

## PROGRAMMA N. 8

### PROGETTO N. 12 URBANISTICA

**Obiettivo n. 1: "Revisione del Piano Regolatore Generale - Variante zona Sud** (obiettivo di sviluppo).

Il Responsabile di Area relaziona che sono state modificate le norme Tecniche di Attuazione e il Regolamento Edilizio in variante al P.R.G. come da prescrizioni del D.D.G. n. 13 del 13.02.2013. Gli elaborati e la relativa documentazione sono stati sottoposti al Consiglio Comunale n. 7 in data 27.03.2013. Nella stessa seduta di C.C. viene approvato anche il Regolamento di Bioarchitettura.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

**Obiettivo n.2 "Rapporto ambientale relativo alla procedura di VAS (Valutazione Ambientale Strategica) per il progetto di Variante al P.R.G. Zona SUD".** (obiettivo di sviluppo).

Come relazionato dal Responsabile di Area il suddetto rapporto (redatto dall' Arch. Lucia Colosi) nella sua fase preliminare, approvato con Delibera di C.C. n. 1 del 13.01.2012, ha richiesto delle integrazioni che sono state regolarmente apportate ed approvate dal Consiglio Comunale nel corso del 2012. A seguito dell'avviso di avvio alla consultazione della procedura di VAS, che non sono pervenute osservazioni, e della comunicazione da parte della Regione Siciliana, Assessorato Territorio ed Ambiente a proseguire nell'attività del rapporto ambientale, il Rapporto Definitivo della VAS per il progetto di Variante al P.R.G. Zona SUD è stato approvato con Delibera di C.C. n. 14 del 12.07.2013.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

**Obiettivo n. 3 "Adesione al Progetto di monitoraggio degli interventi in campo ambientale nei comuni dell'Area Metropolitana".** (obiettivo di sviluppo).

L'obiettivo è stato raggiunto con l'adesione al suddetto progetto avvenuta con deliberazione di C.C. n. 13 del 13.03.2013.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

**Obiettivo n. 4 "Locazione di un tratto di terreno alla Ericsson Telecomunicazioni S.p.a. per la realizzazione di un impianto di telecomunicazioni in tecnologia UMTS".** (obiettivo di sviluppo).

Il suddetto obiettivo è stato raggiunto con la delibera di G.M. n. 4 del 23.01.2013 con la quale è stato approvato lo schema di contratto e il contratto di locazione n. 964 del 30.12.2013 e successiva concessione n. 9/2013 del 02.07.2013.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

**Obiettivo n. 5 "Assegnazione procedimento amministrativo copertura rischio incendio e RCT/O -atto d'indirizzo ai sensi dell'art. 12 della L.R. 30/2000".** (obiettivo di sviluppo).

L'obiettivo è stato raggiunto con la delibera di G.M. n. 17 del 05.04.2013. Con Determina dirigenziale n. 171 del 31.12.2013 è stata impegnata la spesa necessaria per l'affidamento della copertura rischio incendio e RCT/O degli immobili comunali per l'anno 2014.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

**Obiettivo n. 6 "Acquisizione aree per circa 14.000 mq per la realizzazione del Parco Urbano Ramondetta.** (obiettivo di sviluppo).

L'obiettivo è stato raggiunto con il contratto n. 976 del 30.09.2013. A seguito di chiarimenti è stato chiarito che l'acquisizione delle aree è avvenuto con unico atto contrattuale.

*L'obiettivo si considera pienamente raggiunto.*

Complessivamente sono stati assegnati n. 13 obiettivi di cui 13 oggetto di valutazione. A seguito delle superiori verifiche il Nucleo ritiene che siano stati raggiunti n.12 obiettivi, che siano da considerarsi parzialmente raggiunti n.1 obiettivi; ritiene, altresì, che non vi siano obiettivi non raggiunti.

Per quanto attiene alla valutazione relativa al "Contributo Personale alla Performance di Struttura – Competenze Professionali e Manageriali dimostrate nella Direzione della propria Struttura, il Nucleo, in mancanza di specifiche e formali contestazioni provenienti dall'organo politico ovvero dall'organo di direzione ritiene che possa prevedersi la valutazione "Ottimo". Tuttavia alla predetta valutazione vengono tolti n°2 punti considerato l'incertezza, manifestata in alcune occasioni, di doti manageriali di direzione della struttura assegnata.

In ordine alla valutazione della "Capacità di Discriminare nella Valutazione del Personale" il Nucleo di Valutazione rileva che sono state trasmesse n. 4 schede di valutazione relativamente sia al

personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato che al personale con contratto di lavoro a tempo determinato e a part time, dalle quali si rileva una ottima capacità di discriminare del titolare di P.O. nella valutazione dei propri collaboratori. Il Collegio, nonostante che alla valutazione dei collaboratori non risulta correlata, per l'esercizio 2013, riconosce, in questa sede, un'ottima capacità di discriminare nella valutazione del personale assegnato.

Per quanto attiene ai risultati del controllo amministrativo risultano comunicati al Nucleo 2 rilievi tali da comportare la decurtazione nei termini di cui alla scheda di valutazione per le Posizioni Organizzative (nella fattispecie: osservazione formale, vizi comportanti annullabilità dell'atto, vizi comportanti nullità o inesistenza dell'atto).

In fine, per quanto attiene all'applicazione di eventuali decurtazioni correlate ad eventuali sanzioni disciplinari, non risultano agli atti del Nucleo procedimenti disciplinari nei confronti del funzionario oggetto di valutazione.

Per le superiori considerazioni il Nucleo redige la scheda di valutazione che si allega sotto la lettera C e che verrà sottoposta al titolare di P.O. per acquisirne l'accettazione ovvero la non accettazione.

## CRITERI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

| CRITERI   | PUNTEGGIO | SPECIFICA CRITERI   |
|---|-----------|---|
| <b>PERFORMANCE STRUTTURA</b><br>Il punteggio va ripartito per ogni obiettivo di struttura che si vuole conseguire e, a sua volta, ogni singolo obiettivo dovrà prevedere un 50% del punteggio assegnato per l'efficienza ed un 50% per l'altro criterio di misurazione adottato [es: vi sono 3 obiettivi ognuno riceve un massimo di 10 punti , di questi 10 punti 5 valutano l'efficienza e 5 altri parametri (es: criterio quantitativo)] | 30        | Obiettivi raggiunti: 12 x 50 = 600<br>Obiettivi parzialmente raggiunti 1 x 25 = 25<br>Obiettivi non raggiunti 0 x 0 = 0<br>-----<br>Totale punteggio raggiunto 625 : 13 = 48,07 |
| <b>RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>   | 20        |   |
| <b>CONTRIBUTO PERSONALE ALLA PERFORMANCE DI STRUTTURA - COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE NELLA DIREZIONE DELLA PROPRIA STRUTTURA</b>   | 10        | OTTIMO 10 PUNTI<br>BUONO 7 PUNTI<br>SUFFICIENTE 4 PUNTI<br>MEDIOCRE 0 PUNTI<br>Valutazione assegnata: Ottimo (-2) – punteggio raggiunto = 8                                     |
| <b>CAPACITA' DI DISCRIMINE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE</b>  | 10        | OTTIMO 10 PUNTI<br>BUONO 7 PUNTI<br>SUFFICIENTE 5 PUNTI<br>MEDIOCRE 0 PUNTI<br>Valutazione assegnata: Ottimo – punteggio raggiunto = 10   |

|  |   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
|--|---|----------------------|-----------|--|-----------|---|-----------|--|-----------|-------------------------------|------------|---------------------------------|------------|
| <b>RISULTATI DEL CONTROLLO AMMINISTRATIVO</b><br><br><b>15</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- decurtazione di punti 0,5 per ogni osservazione formale</li> <li>- decurtazione di punti 1,0 per ogni osservazione che rilevi vizi dell'atto amministrativo (annullabilità dell'atto)</li> <li>- decurtazione di punti 2,0 per ogni osservazione che rilevi nullità o inesistenza dell'atto amministrativo</li> </ul>  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| <b>SANZIONE DISCIPLINARE APPLICATA</b><br>Punteggio massimo attribuibile in assenza di sanzioni punti 15.<br>Il rimprovero verbale non da luogo ad alcuna decurtazione.<br><br>Si applica esclusivamente per sanzioni disciplinari attinenti gli obiettivi individuali assegnati e oggetto di valutazione. | nessuna decurtazione: punteggio assegnato <b>12</b><br><br><b>DECURTAZIONE LEGATA AL TIPO DI SANZIONE</b><br><br><table border="1" data-bbox="475 141 858 1422"> <tr> <td>- Rimprovero scritto</td> <td>- 2 punti</td> </tr> <tr> <td>- Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione</td> <td>- 4 punti</td> </tr> <tr> <td>- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni</td> <td>- 6 punti</td> </tr> <tr> <td>- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</td> <td>- 8 punti</td> </tr> <tr> <td>- Licenziamento con preavviso</td> <td>- 12 punti</td> </tr> <tr> <td>- Licenziamento senza preavviso</td> <td>- 15 punti</td> </tr> </table><br><b>Nessuna decurtazione: punteggio assegnato 15</b> | - Rimprovero scritto | - 2 punti | - Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione | - 4 punti | - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni | - 6 punti | - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi | - 8 punti | - Licenziamento con preavviso | - 12 punti | - Licenziamento senza preavviso | - 15 punti |
| - Rimprovero scritto   | - 2 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione   | - 4 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni  | - 6 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi   | - 8 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Licenziamento con preavviso  | - 12 punti  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Licenziamento senza preavviso  | - 15 punti  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |

In ragione di quanto sopra il Nucleo di Valutazione assegna il punteggio complessivo di 93,07 cui corrisponde, ai sensi della deliberazione di G.M. n°30 del 10/05/2013, il 100,00% della retribuzione di risultato massima riconoscibile ai sensi del CCNL vigente.

A questo punto si procede alla valutazione delle prestazioni della posizione organizzativa responsabile dell'Area di Vigilanza ed all'assegnazione del punteggio ponderato relativo ad ognuno degli obiettivi assegnati, relativamente ai quali il Nucleo prende atto del fatto che, non essendo stati specificamente distinti gli obiettivi della "Performance della Struttura" da quelli "Individuali", il raggiungimento degli obiettivi peserà per un massimo di punti 50:

## PROGRAMMA N. 9

### PROGETTO N. 16 – VIGILANZA E POLIZIA MUNICIPALE

#### Obiettivo n. 1 – Protocollo d'intesa con l'Associazione agrumicola tra produttori agricoli "Riviera dei limoni" a r.l. (obiettivo di sviluppo)

Sono stati predisposti tutti gli atti compresa la proposta di deliberazione di approvazione del protocollo d'intesa. L'atto è stato approvato con deliberazione di G.M. n°14 del 20/03/2013 e successivamente sottoscritta dal Sindaco.

*L'obiettivo si considera raggiunto.*

#### Obiettivo n. 2 – Istituzione servizio pubblico locale denominato "Casa dell'acqua". (obiettivo di sviluppo)

L'obiettivo di durata biennale che era partito nel 2012 con la redazione del regolamento per l'istituzione del servizio e la sua approvazione da parte del Consiglio Comunale con deliberazione n°35 del 28/11/2012, si è concluso con l'approvazione della deliberazione di G.M. n°33 del 05/06/2013 di adozione delle relative tariffe per l'anno 2013.

*L'obiettivo si considera raggiunto.*

#### Obiettivo n. 3 – approvazione piano generale degli impianti pubblicitari (obiettivo di miglioramento).

L'obiettivo, di durata biennale, avrebbe dovuto concludersi nel 2012. In realtà con la relazione relativa all'anno 2012 comunicava solo l'avvenuta consegna alla data del 20/12/2012. Con la relazione relativa all'anno 2013 si comunica che l'obiettivo è slittato al 2013 e che la deliberazione di approvazione del Piano generale degli impianti pubblicitari è stata adottata con atto n°18 del 12/07/2013. E' probabile che lo stesso sia stato sottoposto alla visione dell'A.C. e che lo slittamento non sia stato determinato da ritardi da imputarsi al Responsabile dell'Area.

*L'obiettivo si considera raggiunto.*

#### Obiettivo n. 4 – continuità del servizio di conduzione dell'auto-compattatore per il conferimento dei rifiuti in discarica. (obiettivo di mantenimento).

Il Comandante relaziona in merito al raggiungimento dell'obiettivo facendo presente che l'obiettivo è stato predisposto su richiesta dell'A.C. e sottoposto all'attenzione nella seduta della delegazione trattante del 17/06/2013 al fine del finanziamento dello stesso mediante incentivo per la produttività. L'obiettivo che consiste nel garantire la continuità del servizio di raccolta mediante la sostituzione del personale adibito alla guida dell'auto-compattatore è stato raggiunto attraverso il conferimento dell'incarico ad altro operatore. Il progetto è stato approvato dalla Giunta Municipale attraverso al deliberazione n°84/2013.

*L'obiettivo si considera raggiunto.*

**Obiettivo n. 5 – Miglioramento quali – quantitativo servizio di raccolta differenziata e rifiuti solidi urbani.** (obiettivo di mantenimento)

L'obiettivo, presentato anch'esso nella seduta di delegazione trattante del 17/06/2013 al fine di prevederne il finanziamento attraverso il sistema della produttività, è stato approvato dalla Giunta Municipale in quanto facente parte della ricognizione degli obiettivi di cui alla deliberazione n°84/2013. Attraverso il suddetto progetto si è riusciti a garantire i seguenti obiettivi di qualità:

- ridurre la quantità di RSU conferiti in discarica
- contestuale riduzione del contributo di conferimento in discarica del rifiuto non differenziato;
- miglioramento quali – quantitativo delle frazioni differenziate dei RRSSUU conferite nelle piattaforme autorizzate;
- incremento dei contributi consorziali (CONAI, COREPLA, COMIECO) spettanti all'ente in ragione del rifiuto differenziato conferito.

Il progetto ha raggiunto il risultato prefissato considerato che la raccolta differenziata nell'anno 2013 ha raggiunto la percentuale del 52,80%.

***L'obiettivo si considera raggiunto.***

**Obiettivo n. 6 – Potenziamento mercato settimanale del contadino (previsione delle indicazioni da parte dei produttori delle informazioni relative alla tracciabilità dei prodotti al differenziale del prezzo ed alle modalità di produzione).** (obiettivo di mantenimento)

Il Comandante comunica di avere provveduto regolarmente al controllo settimanale del mercato del contadino effettuando le verifiche richieste dall'obiettivo. Considerato che nell'anno si sarebbe dovuto procedere al rinnovo della convenzione con l'associazione che gestisce il mercato del contadino e che tale rinnovo non è stato sottoposto all'attenzione della Giunta Municipale per cause attribuibili a motivi politici e parzialmente gestionali, l'obiettivo si considera parzialmente raggiunto.

***L'obiettivo si considera parzialmente raggiunto.***

**Obiettivo n. 7 - Prelievo rifiuti ingombranti a domicilio.** (obiettivo di mantenimento)

L'obiettivo, presentato anch'esso nella seduta di delegazione trattante del 17/06/2013 al fine di prevederne il finanziamento attraverso il sistema della produttività, è stato approvato dalla Giunta Municipale in quanto facente parte della ricognizione degli obiettivi di cui alla deliberazione n°84/2013. Attraverso il suddetto progetto si è riusciti ad assicurare attraverso personale interno, con riduzione dei costi della gestione esterna, il prelievo dei rifiuti ingombranti e di quelli abbandonati nel territorio contribuendo alla eliminazione di c.d. micro – discariche.

***L'obiettivo si considera raggiunto.***

**Obiettivo n°8 – Attuazione Piano di Miglioramento servizi di Polizia Municipale.**

Il Comandante con nota prot. n.75 del 18/02/2015 provvede a depositare anche la relazione relativa all'attività svolta in ragione dell'art.13 della L.R. n°17/90. A seguito di richiesta di chiarimenti si rileva che l'attività svolta di cui alla predetta relazione rientra nell'attività di cui alla deliberazione di C.C. n°10 del 26/04/2011 di approvazione del Piano di Miglioramento per il triennio 2011/2013. Non essendo stati approvati con la predetta deliberazione obiettivi specifici con relative descrizioni, tempi ed indicatori di risultato non è possibile allo stato avere contezza della tipologia di attività svolta. Da indagini eseguite informalmente presso le altre strutture dell'ente (servizi sociali e pubblica istruzione, ufficio ambiente etc) è possibile sostenere che l'attività è stata svolta con risultati soddisfacenti. Alla luce delle superiori considerazioni, è possibile valutare positivamente gli obiettivi assegnati.

***L'obiettivo si considera raggiunto.***

Complessivamente sono stati assegnati n. 8 obiettivi tutti oggetto di valutazione; a seguito delle superiori verifiche il Nucleo ritiene che siano stati raggiunti n.7 obiettivi, che siano da considerarsi parzialmente raggiunti n. 1 obiettivo.

Per quanto attiene alla valutazione relativa al “Contributo Personale alla Performance di Struttura – Competenze Professionali e Manageriali dimostrate nella Direzione della propria Struttura, il Nucleo, in mancanza di specifiche e formali contestazioni provenienti dall’organo politico ovvero dall’organo di direzione ritiene che possa prevedersi la valutazione “Ottimo”. Tuttavia alla predetta valutazione vengono tolti n°1 punto considerato l’incertezza, manifestata in alcune occasioni, di doti manageriali di direzione della struttura assegnata.

In ordine alla valutazione della “Capacità di Discrimine nella Valutazione del Personale” il Nucleo di Valutazione rileva che sono state trasmesse n. 9 schede di valutazione relativamente sia al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato che al personale con contratto di lavoro a tempo determinato e a part time, dalle quali non rileva elementi particolari che diano conto della capacità di discriminare del titolare di P.O. nella valutazione dei propri collaboratori considerato che tutti sono stati valutati nel massimo del punteggio. Il Collegio, nonostante che alla valutazione dei collaboratori non risulta correlata, per l’esercizio 2013, alcuna destinazione di risorse da distribuire, ritiene di dovere invitare in modo fermo i Responsabili di area ad acquisire una maggiore capacità di valutazione delle attività poste in essere dai propri collaboratori. Tale considerazione rileva a maggior ragione nel caso sia necessario garantire una necessaria coerenza con gli atti di liquidazione di progetti – obiettivo inseriti nel P.d.O. Tuttavia, in considerazione del personale assegnato, riconosce, in questa sede, una poco più che sufficiente capacità di discriminare nella valutazione del personale assegnato.

Per quanto attiene ai risultati del controllo amministrativo non risultano comunicati al Nucleo rilievi tali da comportare alcuna decurtazione nei termini di cui alla scheda di valutazione per le Posizioni Organizzative (nella fattispecie: osservazione formale, vizi comportanti annullabilità dell’atto, vizi comportanti nullità o inesistenza dell’atto).

In fine, per quanto attiene all’applicazione di eventuali decurtazioni correlate ad eventuali sanzioni disciplinari, non risultano agli atti del Nucleo procedimenti disciplinari nei confronti del funzionario oggetto di valutazione.

Per le superiori considerazioni il Nucleo redige la scheda di valutazione che si allega sotto la lettera D e che verrà sottoposta al titolare di P.O. per acquisirne l’accettazione ovvero la non accettazione.

## CRITERI VALUTAZIONE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

| CRITERI   | PUNTEGGIO | SPECIFICA CRITERI   |
|---|-----------|---|
| <b>PERFORMANCE STRUTTURA</b><br>Il punteggio va ripartito per ogni obiettivo di struttura che si vuole conseguire e, a sua volta, ogni singolo obiettivo dovrà prevedere un 50% del punteggio assegnato per l'efficienza ed un 50% per l'altro criterio di misurazione adottato [es: vi sono 3 obiettivi ognuno riceve un massimo di 10 punti , di questi 10 punti 5 valutano l'efficienza e 5 altri parametri (es: criterio quantitativo)] | 30        | Obiettivi raggiunti:<br>7 x 50 = 350<br>Obiettivi parzialmente raggiunti<br>1 x 25 = 25<br>Obiettivi non raggiunti<br>0 x 0 = 0<br>-----<br>Totale punteggio raggiunto<br>375 : 8 = 46,87 |
| <b>RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI</b>   | 20        |   |
| <b>CONTRIBUTO PERSONALE ALLA PERFORMANCE DI STRUTTURA - COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI DIMOSTRATE NELLA DIREZIONE DELLA PROPRIA STRUTTURA</b>   | 10        | OTTIMO 10 PUNTI<br>BUONO 7 PUNTI<br>SUFFICIENTE 4 PUNTI<br>MEDIOCRE 0 PUNTI<br>Valutazione assegnata: Ottimo (- 1) – punteggio raggiunto = 9  |
| <b>CAPACITA' DI DISCRIMINE NELLA VALUTAZIONE DEL PERSONALE</b>  | 10        | OTTIMO 10 PUNTI<br>BUONO 7 PUNTI<br>SUFFICIENTE 5 PUNTI<br>MEDIOCRE 0 PUNTI<br>Valutazione assegnata: sufficiente (+1) – punteggio raggiunto = 6  |

|  |   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
|--|---|----------------------|-----------|--|-----------|---|-----------|--|-----------|-------------------------------|------------|---------------------------------|------------|
| <b>RISULTATI DEL CONTROLLO AMMINISTRATIVO</b><br><br><b>15</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- decurtazione di punti 0,5 per ogni osservazione formale</li> <li>- decurtazione di punti 1,0 per ogni osservazione che rilevi vizi dell'atto amministrativo (annullabilità dell'atto)</li> <li>- decurtazione di punti 2,0 per ogni osservazione che rilevi nullità o incidenza dell'atto amministrativo</li> </ul> <p>nessuna decurtazione: punteggio assegnato <b>15</b></p>   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| <b>SANZIONE DISCIPLINARE APPLICATA</b><br>Punteggio massimo attribuibile in assenza di sanzioni punti 15.<br>Il rimprovero verbale non da luogo ad alcuna decurtazione.<br><br>Si applica esclusivamente per sanzioni disciplinari attinenti gli obiettivi individuali assegnati e oggetto di valutazione. | <p style="text-align: center;"><b>DECURTAZIONE LEGATA AL TIPO DI SANZIONE</b></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">- Rimprovero scritto</td> <td style="padding: 2px; text-align: right;">- 2 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione</td> <td style="padding: 2px; text-align: right;">- 4 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni</td> <td style="padding: 2px; text-align: right;">- 6 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi</td> <td style="padding: 2px; text-align: right;">- 8 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- Licenziamento con preavviso</td> <td style="padding: 2px; text-align: right;">- 12 punti</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">- Licenziamento senza preavviso</td> <td style="padding: 2px; text-align: right;">- 15 punti</td> </tr> </table> <p>Nessuna decurtazione: punteggio assegnato <b>15</b></p> | - Rimprovero scritto | - 2 punti | - Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione | - 4 punti | - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni | - 6 punti | - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi | - 8 punti | - Licenziamento con preavviso | - 12 punti | - Licenziamento senza preavviso | - 15 punti |
| - Rimprovero scritto   | - 2 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Multa di importo e fino ad un massimo di 4 ore di retribuzione   | - 4 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Sospensione dal servizio e dalla retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni  | - 6 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da 11 giorni fino ad un massimo di 6 mesi   | - 8 punti   |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Licenziamento con preavviso  | - 12 punti  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |
| - Licenziamento senza preavviso  | - 15 punti  |                      |           |  |           |   |           |  |           |                               |            |                                 |            |

In ragione di quanto sopra il Nucleo di Valutazione assegna il punteggio complessivo di 91,87 cui corrisponde, ai sensi della deliberazione di G.M. n°30 del 10/05/2013, il 100,00% della retribuzione di risultato massima riconoscibile ai sensi del CCNL vigente.

A questo punto il Nucleo di Valutazione, preso atto che il Segretario comunale titolare di sede nell'anno 2013 fino alla data del 30/09/2013 ha presentato una relazione di valutazione con prot. n°9441 del 30/09/2013 nella quale sono indicate le attività svolte dallo stesso con riferimento al ruolo di Segretario comunale, considerato che è necessario acquisire anche la relazione relativa al Segretario comunale che ha svolto le funzioni dalla data del 20/11/2013 alla data del 31/12/2013, si decide di procedere alla valutazione del Segretario Comunale, dott. Antonio M. Caputo, Segretario Generale dell'Ente per l'anno 2013 fino alla data del 30/09/2013 e del Segretario Generale, dott.ssa Deborah Maria Casabona in successiva seduta già convocata per la data del 09/07/2015.

Il Nucleo di Valutazione

---