

COPIA

ALBO



Deliberazione n. 45

del 07 4 2017

COMUNE DI NICOSIA

PROVINCIA DI ENNA

ORIGINALE DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Relazione a consuntivo sulla performance organizzativa 2015 -
Approvazione.

L'anno duemidiciassette addì sette del mese di aprile
alle ore 13.25 e seguenti, nei locali del Palazzo Municipale si é riunita la Giunta
Comunale nelle persone dei Signori:

			Pres.	Ass.	
1	BONELLI	Luigi Salvatore		X	SINDACO - Presidente
2	GEMMELLARO	Francesca	X		Vice Sindaco - Presidente
3	CASTELLO	Giuseppe Mario	X		Assessore
4	ZAPPIA	Ferdinando	X		Assessore
5	BONOMO	Graziano Ivan		X	Assessore

Presiede il Sig. Gemmellaro Francesca Sindaco Vice Sindaco
del Comune suddetto.

Partecipa il Segretario Generale Sig. ra dott.ssa Mara Zingale.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti é legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a
deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

COPIA

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta del Segretario Generale avente per oggetto: "Relazione a consuntivo sulla performance organizzativa 2015. Approvazione";

VISTO il parere tecnico reso ai sensi dell'art. 53 comma I° della legge 142/90 recepita con L.r. 48/91, modificato dall'art. 12 della l.r. 30/2000, allegato a far parte integrante del presente provvedimento;

RITENUTO dover approvare la superiore proposta;

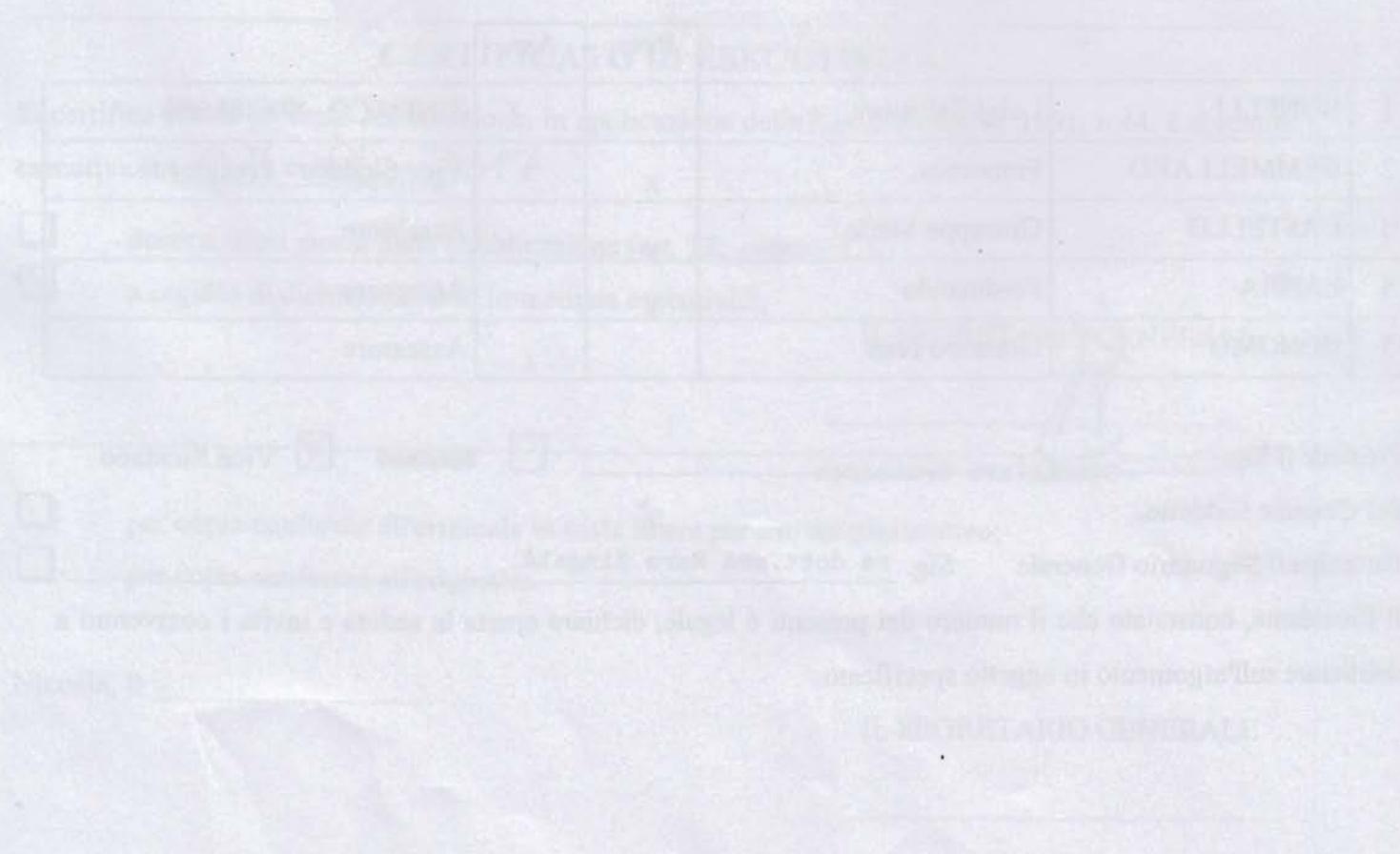
VISTO l'Ord.EE.LL. Regione Siciliana e successive modifiche ed integrazioni;

CON VOTI UNANIMI, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

di approvare la proposta del Segretario Generale avente per oggetto: "Relazione a consuntivo sulla performance organizzativa 2015. Approvazione", nel testo allegato a far parte integrante del presente provvedimento;

di dichiarare l'atto immediatamente esecutivo per le motivazioni espresse nella proposta.





COMUNE DI NICOSIA
PROVINCIA DI ENNA
SEGRETERIA GENERALE

Oggetto: relazione a consuntivo sulla performance organizzativa 2015 - approvazione

Il Segretario Generale

Premesso:

– **che** l'art 10 e 15 del D.Lgs. 150/09, al fine di promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito e della trasparenza, prevede l'adozione del piano della performance, quale documento programmatico da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo di programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi ed obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale, che, per gli Enti Locali assume la veste di piano dettagliato degli obiettivi;

– **che**, con deliberazione di Giunta Comunale nr 246/2015 è stato approvato il piano dettagliato degli obiettivi anno 2014 – 2016 aggiornamento 2015, che per gli Enti Locali riveste natura di Piano Performance, con il quale si sono assegnati ai Dirigenti di Settore gli obiettivi da raggiungere, distinguendo tra obiettivi di miglioramento ed obiettivi di sviluppo, stabilendo, altresì, per ogni obiettivo gli indicatori di misurazione del raggiungimento e la tempistica di realizzazione;

Dato atto che al Nucleo di Valutazione, ex art 14 c. 4 lett c D.Lgs. 150/09, è attribuita la competenza a validare il piano e la relazione sulla performance con pubblicazione sul sito web dell'Ente e che tale validazione è condizione per l'accesso agli strumenti per premiare il merito;

Preso atto che in data 16.11.2015 si è riunito il Nucleo di Valutazione che ha visionato il piano degli obiettivi/piano performance, come da verbale 2/15, che successivamente è stato approvato con la deliberazione di GC nr 246/15, sopra citata;

Atteso, altresì, ex art 5 del D.Lgs. 150/09, come gli obiettivi siano distinti con un peso attribuito in termini di apporto dato al miglioramento della qualità dei servizi erogati, rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione, e del quale si terrà conto a consuntivo in fase di valutazione del risultato raggiunto in relazione a quanto prefissato rispetto al singolo obiettivo;

Visto l'art 10 del D.Lgs. 150/09 ai sensi del quale annualmente va redatto un documento, denominato relazione sulla performance che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;

Dato atto che solo in data 05.12.2016 si è conclusa l'attività di valutazione per il 2015, visto il ritardo nella consegna al NDV del materiale necessario per l'attività di valutazione;

Vista la relazione a consuntivo sulla performance, allegato sub A) alla presente, con la quale si rendiconta quanto realizzato nell'esercizio 2015 rispetto a quanto programmato in termini di obiettivi e, quindi, si relaziona sulla performance individuale ed organizzativa, e ritenuto di doverla sottoporre alla GC per l'approvazione;

Atteso come la relazione a consuntivo è stata sottoposta al NdV nelle sedute del 13 e 16.12.2016 per la validazione come risulta dal verbale nr 10/16 depositato agli atti d'ufficio;

Visto il Testo unico sull'ordinamento degli enti locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo n. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 150/09;

Visto il vigente statuto comunale;

Visti i vigenti regolamenti comunali di ordinamento uffici e servizi, di contabilità e dei contratti;

Richiamato il regolamento comunale di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance approvato con delib di GC nr 264/13;

Preso atto che il segretario generale, in mancanza di direttore generale e trattandosi di atto che riguarda l'intera struttura organizzativa dell'Ente, esprime parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del dlgs 267/2000 e propone alla Giunta Comunale di

Deliberare

- 1) di approvare la relazione sulla performance nel documento allegato sub A) al presente che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'esercizio precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- 2) di dare atto che la relazione di cui al punto sub 1 del presente dispositivo è stata validata dal Nucleo di Valutazione nelle a sedute del 13 e 16.12.2016;
- 3) di trasmettere, altresì, la relazione ai Dirigenti dei Settori, al Sindaco ed al Presidente del Consiglio;
- 4) di pubblicare la relazione, di cui al punto 1 del presente dispositivo, sul sito web dell'Ente nella sez amministrazione trasparente per rendicontare i risultati raggiunti ai cittadini ed alle altre categorie interessate;
- 5) di dichiarare la presente deliberazione, con successiva votazione unanime favorevole, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, Tuel 267/2000, per consentire la chiusura del ciclo di gestione della performance 2015

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Mara Zingale



Comune di NICOSIA

Provincia di Enna

I Settore affari istituzionali – servizio segreteria

PIANO DELLA PERFORMANCE 2014/2016 anno 2015

(Approvato con delibera di G.C. n. 246 del 31.12.2015)

relazione a consuntivo sulla performance 2015

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art 10 c 1 lett b) del D.Lgs. 150/09 che prevede che le pubbliche amministrazioni formulino: “ un documento, da adottare entro il 30 giugno, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti”.....omissis...

Il Comune di Nicosia, con deliberazione di GC 246/15, ha adottato l'aggiornamento al piano dettagliato degli obiettivi - parte giuridica 2014-2016 anno 2015, che per i Comuni veste la natura di piano della performance, quale documento programmatico triennale con il quale si assegnano gli obiettivi gestionali, di natura strategica e/o operativa, ai Settori per il triennio di riferimento. Il piano è collegato al PEG (Piano esecutivo di gestione), approvato con deliberazione di GC 84 del 21.05.2015, con il quale si assegnano le risorse umane, strumentali e finanziarie, stanziare in bilancio, per il conseguimento degli obiettivi nonché per l'attività di gestione degli uffici. Il piano è, altresì, parte integrante del **ciclo di gestione della performance** che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è un processo circolare che prende l'avvio nella relazione di mandato, nella quale l'organo politico (Sindaco e Giunta), definisce le linee strategiche ed il programma che intende realizzare nel quinquennio e che si scompone nella relazione previsionale e programmatica annualmente allegata al bilancio, nella quale si tracciano le linee strategiche di medio e breve periodo (pari al periodo di riferimento del bilancio) e si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi, correlate alle linee strategiche, che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, attuato con deliberazione di GC nr 246/15;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse PEG, approvato con deliberazione di GC nr 84 del 21.05.2015;
- c) monitoraggio in corso di esercizio ed attivazione di eventuali interventi correttivi, effettuato, contestualmente alla verifica degli equilibri di bilancio, su relazione dei dirigenti e valutazione del nucleo di valutazione, come risulta dai verbali depositati agli atti d'ufficio;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, che si effettua a chiusura dell'esercizio a cui si riferisce, in seguito alla presentazione delle relazioni finali dei Dirigenti, che per il 2015 è stata chiusa il 05.12.2016 giusta attività valutativa del nucleo di cui al verbale nr 9 del 05.12.2016, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente approvato con deliberazione di GC nr 264/13;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi, entro il mese di giugno dell'anno successivo o, comunque, alla chiusura dell'attività di valutazione in seguito al rendiconto da parte dei dirigenti. L'attività di rendicontazione viene effettuata con verbale del nucleo di valutazione e con la presente relazione.

Completano l'attività di rendicontazione le relazioni annuali sullo stato di attuazione per il 2015 del programma trasparenza (relazione del 21.03.2016 prot. Nr 7045) e sul piano triennale anticorruzione (relazione redatta dal sottoscritto responsabile ed inviata con propria nota del 12.02.2016 prot. Nr 755) pubblicate sul sito nell'apposita sezione amministrazione trasparente ed inviate al nucleo, ai dirigenti ed agli organi politici poiché, appunto, l'attuazione di quanto contenuto in questi documenti di programmazione è strettamente correlata al piano performance, in quanto l'attuazione dei contenuti del programma trasparenza e del piano anticorruzione sono considerati obiettivi strategici per i Dirigenti. All'attività di rendicontazione si aggiungono, altresì, i verbali di controllo interno (1° e 2° semestre 2015), quale valutazione, secondo i criteri di correttezza e regolarità amministrativa, dell'attività di gestione ordinaria ugualmente pubblicati ed inviati ai soggetti di cui sopra.

Relazione sulla performance 2015

Si premette che, non è stato possibile redigere la presente relazione entro il 31.06.2016, poiché, come evidenziato sopra, l'attività di valutazione si è conclusa solo a dicembre 2016 anche per il ritardo con cui è stato adottato l'aggiornamento al piano e di conseguenza in ritardo sono state inviate le relazioni da parte di alcuni dirigenti, come riportato nei verbali del nucleo di valutazione.

L'esercizio finanziario 2015 è stato caratterizzato dai primi sei mesi di gestione commissariale, in seguito alle dimissioni del Sindaco. Periodo nel quale gli uffici sono stati interessati, in particolare, dalla necessità di redigere un bilancio tecnico per garantire tempestivamente le attività ordinarie e, soprattutto, le elezioni amministrative. Si è, inoltre, dovuto procedere ad una riorganizzazione dei settori secondo le indicazioni del commissario straordinario. Da giugno si è insediata la nuova amministrazione con l'avvio dell'attività secondo i programmi e gli indirizzi della medesima.

Prima di passare al rendiconto di quanto realizzato rispetto a quanto programmato, occorre evidenziare:

- che nell'Ente i Dirigenti nei Settori da loro diretti, per mancanza di personale e di professionalità, spesso debbono occuparsi direttamente della gestione operativa e delle attività ordinarie assegnate al Settore, accantonando necessariamente lo svolgimento dei compiti propri del Dirigente;
- spesso, inoltre, per far fronte a diverse emergenze i Dirigenti si trovano a dover gestire il quotidiano senza potere dedicarsi alla programmazione, che deve essere concordata con l'Amministrazione Comunale, che per contro deve stabilire priorità e strategie;
- per le ragioni di cui sopra, si registrano difficoltà sull'operatività del ciclo di gestione della performance.

Da un'analisi e dalle conferenze di servizio – Giunta e Dirigenti – è emerso che è necessario un maggiore confronto tra Dirigenti ed Amministrazione per negoziare, sulla base delle risorse disponibili (sia umane che di professionalità ed economiche), trovando un equilibrio tra le linee strategiche di mandato, il programma dell'amministrazione e le attività ordinarie, per l'individuazione ed il raggiungimento di obiettivi sempre sempre nell'interesse della collettività. Necessità, altresì, una maggiore comunicazione tra Settori e l'introduzione di metodi di lavoro basati sulla programmazione intersettoriale e il lavoro di gruppo, superando l'eccessiva settorializzazione.

II PIANO DELLA PERFORMANCE per l'esercizio 2015 si è approvato come aggiornamento a quello triennale 2014-2016. Contiene, infatti, alcuni obiettivi strategici di sviluppo comuni a tutti i settori, che si ripetono dal 2014 che sono i seguenti:

- Censimento dei procedimenti e pubblicazione sul sito web delle apposite schede – obiettivo completato ed aggiornato dal I, IV ed ex V Settore; risulta completato anche dal II Settore, che, comunque, non ha procedimenti rivolti ai cittadini; mentre è ancora in via di completamento dal III Settore. Schede che vanno aggiornate e che devono servire quale base per la mappatura dei processi (obiettivo di PTPC).

- Garantire la tempestività dei pagamenti – nel 2015 tutti i settori hanno compilato il prospetto mensile dal quale risulta il rispetto dei tempi di pagamento, che nel complesso l'Ente ha rispettato come risulta dall'indicatore annuale di tempestività (quale valore medio) che è pari a 14 gg come risulta dal sito.

L'ente ha, altresì, rispettato il patto di stabilità; ma non è stato fatto il programma dei pagamenti del titolo II – spese di investimento - di competenza del III settore con il supporto del II.

Passando all'esame degli obiettivi dei singoli settori, che tiene conto delle considerazioni sopra espresse, si ricava che:

il I Settore ha sempre relazionato secondo le scadenze ed utilizzando le apposite schede.

Si ricava, in particolare:

- l'obiettivo 1 - gestione progetto Home care premium - è stato raggiunto al 100% come previsto;
- L'obiettivo 2- PNSCIA piani anziani ed infanzia - è stato raggiunto al 100% come previsto;
- L'obiettivo nr 3 - attivazione contratti telefonia scuole - è stato raggiunto al 100% come previsto;
- L'obiettivo nr 4 – nomina medico del lavoro – per il NDV, si tratta di attività gestionale, per altro obbligatoria, che, comunque è stata realizzata;
- L'obbiettivo nr 5 – assunzione assistente sociale – è stato rinviato al 2016 per mancanza di risorse finanziarie assegnate.

Nella relazione, il Dirigente del I Settore evidenzia di aver gestito altre attività che possono essere considerati obiettivi di sviluppo, accanto alle attività ordinarie, assegnati dall'amministrazione nel corso del 2015. Come: l'avvio del servizio di organizzazione e gestione del centro polivalente; il riaccertamento straordinario dei residui di competenza per l'avvio del nuovo sistema di contabilità cosiddetta armonizzata.

Il *II Settore*, in merito al monitoraggio del patto di stabilità ha rispettato le scadenze previste dalla norma per i monitoraggi semestrali ed è stato rispettato l'obiettivo del patto per il 2015. Nessuna relazione è stata trasmessa in merito agli altri obiettivi assegnati né sono state compilate le relative schede di misurazione con gli indicatori. Dalla relazione inviata per l'approvazione del piano 2015, in data 02.11.2015, si elencano alcune attività gestionali che riguardano le normali attività d'ufficio, quali: l'approvazione del bilancio, che per il 2015 è stato redatto quale bilancio tecnico il 21.05.2015; si possono, invece, considerare quali obiettivi sfidanti e di sviluppo, che, però per mancanza di dati non si sono potuti misurare. Il Settore si è occupato, altresì, quale dirigente ad interim del servizio gestione risorse umane, dell'iter istruttorio per l'affidamento dell'incarico dato dal Commissario di un dirigente a tempo determinato ex art 110 tuel. A supporto degli altri Settori, inoltre, ha collaborato nell'avvio del riaccertamento straordinario dei residui, effettivamente realizzato e completato solo nel 2016.

Per il *III Settore*, prioritariamente si evidenzia che la relazione conclusiva non è stata redatta compilando le apposite schede; ma nella relazione inviata a dicembre 2015, sullo stato di attuazione degli obiettivi pluriennali, oggetto di approvazione con deliberazione di GC nr 246 del 31.12.2015 erano allegate le schede con lo stato di attuazione degli obiettivi relativi al 2015, alle quali si può fare riferimento, dalle quali si ricava:

- L'obiettivo 1 - iter di approvazione variante al PRGC – con la deliberazione sopra citata è stato rinviato al 2016 per rendere disponibili le risorse necessarie.
- L'obiettivo 2 – definizione pratiche di sanatoria – obiettivo pluriennale presente da alcuni anni, per il quale nel 2015 si è raggiunta la percentuale fissata per quell'anno; ma il Dirigente nella relazione evidenzia che vi è una parte di pratiche ancora da trattare (pari al 50% del totale trattato) dovute alle proroghe ed alla mancanza di consegna da parte degli interessati delle integrazioni documentali richieste. Per questo obiettivo mancano però le schede di censimento del relativo procedimento da pubblicare sul sito che definisca l'iter, fissi i termini di conclusione e la documentazione necessaria;
- L'obiettivo 3 – attuazione ARO – per la parte relativa al 2015 è stato raggiunto al 100%;
- L'obiettivo nr 4 – riaccertamento straordinario residui è stato effettuato in parte sul 2015 ed in parte in occasione del conto consuntivo 2016 con la collaborazione del Dirigente del II Settore.

Nella relazione il Dirigente evidenzia di aver, altresì, gestito accanto alle attività ordinarie, alcune emergenze sul territorio tempestivamente risolte, come l'intervento di somma urgenza della via M Capra.

Per il *IV Settore*, come si evince dalla relazione consegnata nei termini dal Dirigente, si tratta di obiettivi gestionali, riguardanti l'attività ordinaria d'ufficio, non erano evidenziati gli indicatori di riferimento, che non è più possibile considerare a posteriori. Si valuta come segue:

- per l'obiettivo nr 1 – regolamentazione rilascio certificazione – si evidenzia si tratta di attività gestionale ordinaria, nell'ambito della quale si può considerare come sfidante solo l'adozione dell'atto organizzativo per la disciplina dell'istituto della separazione e relativa attuazione;
- per l'obiettivo 2 – riordino del servizio di trasporto pubblico urbano – l'obiettivo si considera raggiunto;
- per l'obiettivo 3 – rilascio autorizzazione NCC – si può considerare raggiunto;
- l'obiettivo nr 4 – albo giudici popolari – è attuato ma in realtà si tratta di attività ordinaria;
- per l'obiettivo nr 5 – partecipazione alle manifestazioni – da relazione della Dirigente si evince che le manifestazioni supportate sono state 28 nell'anno, con servizio d'ordine e ordinanze di regolazione del traffico. Si può aggiungere che tutte le manifestazioni che si sono tenute nell'arco dell'anno si sono svolte senza alcun problema di ordine pubblico o sicurezza.

Sono stati elencati anche altri obiettivi gestiti dal Settore nel 2015 ma in parte si tratta di attività ordinaria per i quali è comunque difficile misurarne lo stato di attuazione poiché non vi sono indicatori che evidenzino il risultato raggiunto rispetto l'atteso.

Il Settore in merito al contenzioso ha chiuso tutti i residui, in alcuni casi con accordi transattivi con i legali interessati. Come si evince dalla relazione ha definito i debiti fuori bilancio ed il riaccertamento straordinario residui.

Nel valutare la performance individuale ed organizzativa si è tenuto conto dell'esito dell'attività di controllo interno effettuata, ai sensi del regolamento comunale, due volte l'anno dal segretario sugli atti adottati dai dirigenti con, in particolare, il controllo sulle determinazioni di indizione gara o affidamento in economia, istanze dei cittadini e tempi di risposta, gestione autorizzazioni e concessioni amministrative, adempimenti trasparenza, per le quali si rinvia agli appositi verbali, sopra citati e pubblicati sul sito web del comune sez amministrazione trasparente.

All'attività dei Dirigenti si aggiunge quella gestita direttamente dal Segretario nell'ambito delle specifiche attività e funzioni assegnate per la quale si evidenziano:

In qualità di responsabile della prevenzione della corruzione, in seguito alla nomina con decreto sindacale nr 13 del 14.03.2013, tenendo conto di quanto emerso dalla relazione sullo stato di attuazione del piano del 2014 (allegata alla delib. di approvazione del piano) e delle attestazioni del 21.01.2015 redatte per l'ANAC (Autorità nazionale anticorruzione) si è revisionato il piano 2014, rivedendone le aree a rischio, con individuazione di aree specifiche per l'ente, caratterizzate da criticità e misure di prevenzione, ed introducendo delle verifiche periodiche da parte dei dirigenti referenti, che ha portato ad approvare con deliberazione del Commissario Straordinario nr 20 del 06.02.2015 il piano triennale di prevenzione della corruzione triennio 2015-2017. In seguito all'approvazione sono state emanate apposite circolari (mail del 17.03.2015, nota prot nr 5460 del 10.03.15 e nota prot. Nr 3158 del 09.02.2015) per informare e formare il personale sugli atti adottati e sugli adempimenti da adottare ed i comportamenti da tenere per attuare il piano e prevenire i rischi di corruzione nell'Ente.

Nei primi mesi del 2015, in seguito all'insediamento del Commissario Straordinario, dovuto alle dimissioni del Sindaco, si è riorganizzata la macro struttura del Comune articolandola in quattro Settori. Nel rispetto della percentuale prevista dalla norma per gli incarichi dirigenziali a contratto si è avviata la procedura per la selezione di un dirigente ex art 110 D.Lgs. 267/00.

Ritenendo importante la formazione nella gestione delle risorse umane poiché si caratterizza come strumento indispensabile per migliorare l'efficienza operativa interna dell'Amministrazione e per fornire ad ogni dipendente pubblico adeguate conoscenze e strumenti per raggiungere più elevati livelli di motivazione e di consapevolezza rispetto agli obiettivi di rinnovamento, nei primi giorni del 2015 (13.01.2015), grazie alla collaborazione del Centro Studi Enti Locali, agenzia formativa specializzata in materia, è stato organizzato in Comune un Convegno sull'armonizzazione contabile che ha visto anche la partecipazione dei comuni vicini interessati all'argomento. La formazione è uno degli strumenti che si va ad aggiungere al lavoro di coordinamento e confronto tra dirigenti ed amministrazione che si sta facendo per superare alcune criticità sopra evidenziate.

In seguito all'adesione, con deliberazione GC nr 230 del 10.11.2014, al "Fonservizi" il piano formativo redatto nel 2014, oggetto di accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative stipulato il 21.11.2014, è stato finanziato dal fondo ed ha consentito tra marzo ed aprile 2015 l'organizzazione di diverse giornate formative rivolte ai dipendenti dell'ente su argomenti di interesse, quali ad es la trasparenza, la prevenzione della corruzione, la digitalizzazione degli atti solo per citarne alcuni.

Nell'ottica della valorizzazione delle risorse umane, con la piena collaborazione del servizio di gestione delle risorse umane, che ha provveduto a predisporre il questionario, è stato somministrato ai dipendenti, che volontariamente hanno deciso di compilarlo, il questionario per il benessere organizzativo i cui risultati, elaborati dal servizio gestione risorse umane, sono stati presentati nell'arco del 2016.

I primi mesi del 2015 sono stati caratterizzati dalla necessità di affrontare e decidere come introdurre nella organizzazione del Comune alcuni nuovi adempimenti, quali la fatturazione elettronica ed il piano di informatizzazione che, dopo alcuni incontri con i dirigenti, hanno portato alle delibere Commissariali nr 29 del 20.05.2015, con la quale si sono definite le misure organizzative per la fatturazione elettronica e nr 28 del 20.02.2015 di approvazione del piano di informatizzazione dell'ente ex 24 c 3 bis del DL 90/14.

Ai sensi dell'art 1 c 611 della L 190/14 (legge di stabilità 2015), e secondo le indicazioni del Piano Cottarelli per la spending review, gli enti locali devono avviare un processo di razionalizzazione degli organismi partecipati. A tale scopo la sottoscritta è stata impegnata con la redazione del piano di razionalizzazione, che ha portato all'approvazione con determinazione del Commissario Straordinario nr 10 del 26.03.2015, e successiva approvazione da parte del Consiglio Comunale con delib nr 28 del 21.05.2016.

In merito agli organismi partecipati con il supporto dell'ufficio delibere, si è gestita la comunicazione, tramite inserimento dati, nel portale del MEF.

È stato garantito il supporto al III Settore per la conclusione dell'iter procedurale relativo all'ARO per il servizio di raccolta smaltimento e trasporto rifiuti, con l'affidamento alla ditta aggiudicataria, la stipula del contratto il 14.09.2015, l'avvio del servizio il 01.11.2015. A tal proposito è stato necessario definire i rapporti con l'ATO EnnaEuno e la SRR, con diversi incontri, studio della problematica, redazione bozze di convenzione per il personale, quantificazione oneri, definizione rapporti finanziari. La vicenda ha visto, altresì, la nomina di un commissario ad acta, per la definizione dei rapporti con la gestione straordinaria dell'ATO, al quale è stata garantita collaborazione nelle diverse visite al comune come risulta dai relativi verbali depositati agli atti d'ufficio.

Nel ruolo di responsabile della trasparenza, giusta nomina con delib. di GC nr 56/13, la sottoscritta ha provveduto a redigere in data 21.07.2015, la relazione sullo stato di attuazione del programma vigente, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente ed inviata agli organi competenti.

Il Comune di Nicosia ha previsto il mantenimento del Nucleo di Valutazione quale organo di consulenza per la valutazione dei Dirigenti. Il Segretario, "ratione uffici" senza compenso aggiuntivo, presiede l'organo, ex deliberazioni di GC nr 48/01, 264/13, 39/14 e 102/15. Il 31.07.2015 il nucleo, nominato con deliberazione 39/14, ha chiuso la valutazione dei dirigenti relativa al 2014, oltre ad aver effettuato nel gennaio 2015 le attestazioni per l'ANAC.

Tra i compiti rientranti nel ruolo di segretario comunale dell'Ente, nel 2015 sono stati rogati, in formato digitale, nr 15 contratti di appalto, registrati con il sistema telematico senza dover più andare presso l'ufficio del registro e con risparmio anche per le ditte contraenti vista l'applicazione del bollo forfettario.

A supporto del primo settore, si è seguito l'iter procedurale per la nomina del collegio dei revisori, questione complessa per la diversità di interpretazione delle norme vigenti in Regione tra il Giudice Amministrativo ed il Giudice Contabile.

Nell'attività di collaborazione e supporto agli uffici nel 2015 sono state inviate dalla sottoscritta, 10 circolari illustrative, depositate agli atti d'ufficio, su diverse tematiche relative all'attività gestionale dei Settori nel rispetto delle norme via via intervenute ed, in particolare, 2 sull'introduzione dell'armonizzazione contabile.

Come previsto dall'art 35 dello Statuto Comunale, nell'ambito della funzione di coordinamento sono state convocate e presiedute diverse conferenze dei dirigenti per coordinarne il lavoro, nel tentativo di introdurre un metodo di lavoro in equipe che tenda alla programmazione condivisa e che promuova atteggiamenti collaborativi e di confronto costruttivo tra dirigenti, superando resistenze e divisioni anche con il contributo e la partecipazione dell'Amministrazione.

VALUTAZIONE e MERITO

L'attività di valutazione, pur nel rispetto delle norme e della metodologia adottata dal Comune, deve tener conto della situazione di fatto e concreta in cui operano i Dirigenti.

La misurazione e la valutazione della Performance individuale dei Dirigenti è collegata:

- al rispetto degli indicatori di performance (obiettivi di settore stabiliti nel PDO) relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- al livello di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale dell'Ente ed alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi;
- alla capacità di relazione con l'utenza;
- alla capacità di valutazione del personale della propria area di responsabilità, evidenziabile attraverso una significativa differenziazione dei giudizi.

La valutazione è effettuata alla conclusione dell'anno finanziario dal nucleo di valutazione che, quale organo di consulenza, propone tale valutazione al Sindaco, che decide in merito, tenendo conto della situazione di fatto e concreta in cui operano i Dirigenti..

La misurazione e la valutazione della Performance individuale del personale da parte dei dirigenti è collegata:

- - al livello di raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- - al contributo fornito alla performance dell'area in cui svolge l'attività lavorativa;
- alle disponibilità di collaborazione fornite a livello di gruppo di lavoro nella condivisione delle attività d'ufficio;
- alla capacità di relazione con l'utenza.

Nella valutazione dei dirigenti il nucleo di valutazione ha anche esaminato le schede di valutazione compilate da ogni dirigente per i dipendenti assegnati al settore, tenendo conto delle differenziazioni nel giudizio. Dalle quali si ricava la difficoltà dei dirigenti di differenziare i giudizi nonché la difficoltà di comunicare a preventivo ai collaboratori cosa si aspettano dalla loro prestazione nell'arco dell'anno e gli obiettivi che devono raggiungere.

Anche i dirigenti sono stati valutati sulla base di apposite schede compilate dal nucleo per ciò che attiene ai comportamenti organizzativi, proposte al Sindaco, che, attribuendo gli incarichi, ha la competenza alla decisione finale.

Sulla base, quindi, del grado di raggiungimento dell'obiettivo, come sopra evidenziato, del peso attribuito al singolo obiettivo e della valutazione sui comportamenti organizzativi si

erogano i premi, consistenti per i dirigenti nella liquidazione dell'indennità di risultato per il 2015.

La presente relazione a consuntivo è stata validata dal Nucleo di valutazione, nelle sedute del 13 e 16 dicembre 2016 come risulta dal verbale nr 10 del 16.12.2016 e verrà sottoposta alla Giunta Comunale per l'approvazione

Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Mara Zingale



COMUNE DI NICOSIA
PROVINCIA DI ENNA

Allegato alla Deliberazione G.C./C.C. N° 45 del 07-04-2017

Proposta di deliberazione, di competenza del _____ Settore, relativa a:

OGGETTO: ~~Relazione a consuntivo sulla performance organizzativa 2015. Approvazione:~~

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000, art. 12 della L.r. n.30/2000 e dell'art.147 bis D.Lgs 267/2000);

Parere in ordine alla regolarità tecnica: favorevole

Nicosia, li 31/1/17

Il responsabile del Settore

Michele Angole

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Parere in ordine alla regolarità contabile: _____

Si attesta la copertura finanziaria dell'impegno di cui alla proposta in oggetto, computazione della spesa di € _____ al Tit. _____ Funz. _____ Serv. _____ Int. _____, del bilancio esercizio _____, cui corrisponde in entrata il Capitolo _____

Nicosia, li _____

Il responsabile dell'Ufficio Finanziario

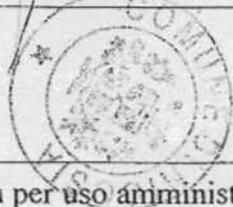
Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO - PRESIDENTE

L'ASSESSORE ANZIANO

[Signature]

[Signature]



IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

per copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo per la pubblicazione.

Nicosia, li 10-04-2017

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale,

CERTIFICA

che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n.44, è stata pubblicata all'Albo Pretorio e Albo On-line del Comune per giorni 15 consecutivi, dal giorno 10-04-2017, (art.11, comma 1°, L.R. n.44/91 come modificato dall'art.127, comma 21, della L.R. n.17 del 28/12/2004).

Il Responsabile della Pubblicazione



IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n.44, è divenuta esecutiva il 07-04-2017

- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 12, comma 1°);
- a seguito di dichiarazione di immediata esecutività;

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

- per copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo;
- per copia conforme all'originale;

Nicosia, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
