COMUNE DI POLLINA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Antonio Cicero

Relazione sulla valutazione del personale titolare di Posizione Organizzativa per la corresponsione della

INDENNITA' DI RISULTATO
ANNUALITA' 2023

COMUNE DI POLLINA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Nucleo di Valutazione
Verbale del 16/02/2024

L'anno duemilaventiquattro il giorno 16 del mese di Febbraio, il Nucleo di Valutazione quale Organo Monocratico del Comune di Pollina, nella persona del Dott. Antonio Cicero, nominato con Determina Sindacale n. 1 del 11.01.2024, procede alla valutazione degli obiettivi raggiunti dai titolari di Posizione Organizzativa per l'anno 2023 al fine di poter procedere alla corresponsione dell'indennità di risultato.

PREMESSO CHE:

Al fine di attuare il ciclo di gestione della performance, di cui al D.lgs. 150/2009 e il suo collegamento con il trattamento accessorio riferito alla performance dell'ente, delle articolazioni organizzative e della performance individuale del personale, occorre considerare che il sistema di misurazione e valutazione della performance (di ente, di struttura ed individuali dei singoli dipendenti) non potrà che essere alimentato dalle informazioni esistenti a livello del sistema di contabilità economico finanziaria (bilancio e rendiconto), di programmazione strategica (DUP) e di pianificazione operativa (PEG), nonché dai dati esistenti nelle altre banche dati dell'ente (conto annuale, ecc.) e nel Piano della Performance.

I documenti programmatori delineati dall'ordinamento degli enti locali (decreto legislativo 267/2000 – Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) – DUP, PEG ed il Piano della Performance vengono messi al centro del sistema di misurazione e valutazione della performance, con un'attenzione non solo volta al controllo economico finanziario, ma anche ad una valutazione per il miglioramento continuo delle performance organizzative ed individuali, in collegamento con gli indirizzi strategici dell'amministrazione (programma del Sindaco, piano di mandato). Nel caso le risorse impiegate lo permettano, i documenti programmatori citati confluiscono in un documento unitario in cui è rappresentata chiaramente la strategia operativa dell'Ente e che prende il nome di Piano delle Performance. Per essere coerenti con il quadro delineato dal D.lgs. 150/2009 e dal quadro regolamentare interno, gli strumenti di pianificazione e di rendicontazione (DUP, BILANCIO, PEG) per confluire nel Piano della Performance devono possedere le seguenti

caratteristiche:

- pianificazione degli obiettivi strategici a carattere triennale, detti programmi operativi, (contenuti nel DUP settore strategico) sulla base degli indirizzi dell'organo politico, in coerenza con gli obiettivi di mandato quinquennali e con gli atti di programmazione economico finanziaria;

- obiettivi operativi contenuti nella programmazione operativa annuale e pluriennale volti a rappresentare: le azioni e/o attività necessari al raggiungimento degli obiettivi operativi, corredati degli indicatori di risultato attesi anche in relazione ai tempi di realizzazione dei target definiti; I livelli di prestazioni e attività istituzionali da gestire ed i relativi indicatori di risultato da conseguire, in relazione alla domanda, ai tempi d'erogazione ed ai livelli quali quantitativi richiesti; Modalità di rilevazione e misurazione degli indicatori, Sistema di raccordo tra i risultati valutati (sia per gli obiettivi operativi collegati agli obiettivi strategici che per gli obiettivi relativi alle prestazioni ed alle attività istituzionali) e la struttura organizzativa, fino all'ente nel suo complesso. Tale sistema si realizza tramite apposita pesatura differenziata per ambito; Fattori/parametri di misurazione degli apporti individuali con le indicazioni della modalità di misurazione del target atteso;

CONSIDERATO che dall'annualità 2023, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. N. 150/2009, sono unificati organicamente nel PIAO;

L'orizzonte temporale triennale della pianificazione prevede di esplicitare obiettivi strategici pluriennali, i quali devono essere accompagnati da una programmazione annuale di obiettivi operativi coerenti con i primi ma, allo stesso tempo, distinguibili dagli stessi.

PREMESSO:

- che i criteri generali per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa sono stati approvati con Delibera di Giunta n. 45 del 11.04.2019;
- Che il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2023 - 2024 – 2025, il quale contiene il piano della performance e degli obiettivi è stato approvato con Delibera di Giunta n. 66 del 25/05/2023;
- che il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 28/04/2023;
- che il Bilancio di Previsione 2023/2025 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 14 del 28/04/2023.

Considerato che il Nucleo di Valutazione adotta dei criteri che seguono il ciclo della performance, previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 150/09, e s.m.i.:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonche' ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tutto ciò premesso, si procede alla valutazione della attività dei dipendenti titolari di Posizioni Organizzative, ora incarichi di elevata qualificazione, per la corresponsione della retribuzione di risultato per l'anno 2023 nel Comune di Pollina, che ha trasmesso in data 01.02.2024, giusta nota prot. n. 0001558/2024, la documentazione inerente alla predetta valutazione.

Preliminarmente corre l'obbligo di rappresentare quanto segue:
Considerato che l'attribuzione della retribuzione di risultato va effettuata nella misura in cui gli Enti abbiano impostato correttamente il processo di pianificazione e controllo fin dall'inizio, ed attraverso specifici indicatori, e che se questa condizione non fosse rispettata, il Nucleo di Valutazione non ha gli elementi oggettivi per esprimere compiutamente la sua valutazione relativamente alla retribuzione di risultato per la componente che riguarda il raggiungimento degli obiettivi.
Che comunque in ossequio alla normativa generale ed alla disciplina specifica regolamentare di funzionamento del Nucleo di Valutazione, sussiste in ogni caso un diritto dei Responsabili di Posizione Organizzativa ad essere valutati ed in tal senso possono essere considerate utili ai fini delle predette valutazioni, in mancanza di specifici atti, i documenti di programmazione generali delle attività di gestione, e segnatamente il Bilancio di previsione, il Documento Unico di Programmazione, ed ove adottato, il Piano esecutivo di gestione.

Acquisite le relazioni sull'attività svolta nell'anno 2023 dai Responsabili di Posizione Organizzativa;

Considerato che il Nucleo di Valutazione ha svolto gli accertamenti ritenuti opportuni, articolate in diverse fasi, tra cui:

- l'interlocuzione diretta con il Segretario Comunale;
- la verifica diretta effettuata mediante la navigazione sul sito dell'Ente;
- l'analisi del PIAO 2023/2025 e degli obiettivi ivi contenuti;

- l’analisi del Documento Unico di Programmazione 2023/2025.

Considerato che il personale titolare di P.O., nel corso dell’anno 2023, risulta essere il seguente:

- Dott. Vincenzo Castiglia responsabile del Primo Settore “affari generali ed istituzionali” per l’intera annualità 2023;
- Dott.ssa Valentina Musumeci responsabile del Secondo Settore “contabile e sviluppo economico”, per l’intera annualità 2023;
- Arch. Antonio Dolce responsabile del Terzo Settore “assetto del territorio – vigilanza e commercio” per l'annualità 2023;

Tutto ciò premesso, il Nucleo procede alla valutazione degli obiettivi raggiunti dai titolari di P.O., oggi incarico di Elevata Qualificazione, per l’anno 2023, al fine della corresponsione dell’indennità di risultato.

Sulla base di quanto su premesso, esaminate dettagliatamente le relazioni sull’attività svolta da parte dei Responsabili di Settore, in merito agli obiettivi generali e specifici assegnati in sede di approvazione del PIAO, stante che il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO, premettendo che risulta necessario intervenire per migliorare il processo di analisi quali-quantitativo delle prestazioni rese con l’introduzione di indicatori che consentano una misurazione più obiettiva, si prende atto che nel complesso vi è stata una buona flessibilità ai processi innovativi ed un’ottima capacità manageriale e gestionale.

Il Nucleo rileva, con riferimento all'intera macchina amministrativa, che la stessa risulta efficiente, ma occorre, sempre di più che la tempistica posta in essere dall'apparato burocratico sia in linea e rispondente alle esigenze della collettività e soprattutto alle innumerevoli riforme normative. Occorre quindi che sia sempre pronta e rispondente la propensione a collaborare tra i diversi Settori in cui l'Ente è organizzato, ciò al fine di poter conseguire e raggiungere obiettivi complessi che richiedono la collaborazione di più settori dell'Ente.

Sulla base delle valutazioni effettuate, il Nucleo di Valutazione, ritiene che sia possibile l’erogazione dell’indennità di risultato spettante ai responsabili di Posizione Organizzativa, ora incarichi di elevata qualificazione, nella misura massima del 25% dell’indennità di posizione assegnata. A Garanzia di trasparenza e chiarezza si allega per Ciascuno dei Responsabili di Settore apposita Scheda di Valutazione, Indennità di risultato per l’anno 2023.

Copia del presente verbale viene trasmessa al Sig. Sindaco per i provvedimenti necessari.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Antonio Cicero

antonio
cicero
16.02.2024
18:07:54
GMT+01:00

PRIMO SETTORE “AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI”

L’analisi della relazione sull’attività svolta nell’anno 2023, consente di esprimere un giudizio positivo sulla valutazione delle prestazioni rese.

Il titolare di Posizione Organizzativa oggetto della valutazione è:

- Dott. Vincenzo Castiglia.

Inoltre il personale assegnato ai vari servizi del Settore è stato coordinato, supportato e diretto con competenza, considerando appunto gli ottimi risultati.

Il predetto Responsabile di PO ha dimostrato il possesso di un’ottima capacità organizzativa e di risoluzione dei problemi afferenti al Primo Settore.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2023

Cognome: CASTIGLIA	Nome: VINCENZO
Settore: AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI	
Categoria: D	Posizione economica: D2
Profilo Professionale: ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUIBILI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali	Max 50/50	48
Qualità del contributo assicurato alla performance dell’Ente	Max 10/50	10
Competenze professionali e manageriali dimostrate	Max 10/50	10
Implementazione dell’attività finalizzata al rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente	Max 10/50	10
Soddisfacimento dell’interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi e capacità di relazione con l’utenza	Max 10/50	9
Capacità di valutazione del personale di appartenenza al proprio settore	Max 10/50	9
TOTALE		96

SECONDO SETTORE "CONTABILE E SVILUPPO ECONOMICO"

L'analisi della relazione sull'attività svolta nell'anno 2023, presentata dalla Dott.ssa Valentina Musumeci, consente di esprimere un giudizio positivo sulla valutazione delle prestazioni rese.
Dalla relazione si evince il raggiungimento degli obiettivi afferenti le attività dei vari servizi quali:

- programmazione, bilancio – contabilità, controllo e gestione;
- Patrimonio, provveditorato, economato e personale;
- Tributi e finanze.

La Dott.ssa Valentina Musumeci ha dimostrato il possesso di ottime capacità di individuazione e risoluzione dei problemi afferenti al Secondo Settore, coadiuvato da una proficua collaborazione del personale assegnato ai vari servizi. Inoltre ha dimostrato ottime capacità professionali e gestionali delle risorse finanziarie assegnate.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2023

Cognome: MUSUMECI	Nome: VALENTINA
Settore: CONTABILE E SVILUPPO ECONOMICO	
Categoria: D	Posizione economica: D3
Profilo Professionale: ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUIBILI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali	Max 50/50	49
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'Ente	Max 10/50	10
Competenze professionali e manageriali dimostrate	Max 10/50	10
Implementazione dell'attività finalizzata al rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente	Max 10/50	10
Soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi e capacità di relazione con l'utenza	Max 10/50	9
Capacità di valutazione del personale di appartenenza al proprio settore	Max 10/50	9
TOTALE		97

TERZO SETTORE "ASSETTO DEL TERRITORIO – VIGILANZA E COMMERCIO"

L'analisi della relazione sull'attività svolta nell'anno 2023, consente di esprimere un giudizio positivo sulla valutazione delle prestazioni rese.

Il titolare di Posizione Organizzativa oggetto della valutazione è l'Arch. Antonio Dolce.

La pletora di adempimenti da scremare ha indotto i dipendenti a velocizzare il loro operato per rispettare i tempi prescritti dai vari procedimenti e quindi per il tempestivo conseguimento degli obiettivi fissati.

L'Arch. Antonio Dolce ha dimostrato il possesso di buone capacità di individuazione e risoluzione dei problemi afferenti il terzo settore e una soddisfacente gestione delle risorse umane assegnate.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2023

Cognome: DOLCE	Nome: ANTONIO
Settore: TECNICO DEL TERRITORIO VIGILANZA E COMMERCIO	
Categoria: D	Posizione economica: D1
Profilo Professionale: ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUIBILI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo e individuali	Max 50/50	49
Qualità del contributo assicurato alla performance dell'Ente	Max 10/50	9
Competenze professionali e manageriali dimostrate	Max 10/50	10
Implementazione dell'attività finalizzata al rispetto degli obblighi di trasparenza previsti dalla normativa vigente	Max 10/50	10
Soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi e degli interventi e capacità di relazione con l'utenza	Max 10/50	9
Capacità di valutazione del personale di appartenenza al proprio settore	Max 10/50	9
TOTALE		96

COMUNE DI POLLINA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Dott. Antonio Cicero

Relazione sulla valutazione del Segretario Comunale
per la corresponsione della

INDENNITA' DI RISULTATO
ANNUALITA' 2023

COMUNE DI POLLINA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Nucleo di Valutazione
Verbale del 28/12/2023

L'anno duemilaventitre il giorno 28 del mese di Dicembre, il Nucleo di Valutazione quale Organo Monocratico del Comune di Pollina, nella persona del Dott. Antonio Cicero, nominato con Determina Sindacale n. 4 del 12.01.2023, procede alla valutazione degli obiettivi raggiunti dal Segretario Comunale per il periodo dal 1 gennaio al 25 novembre 2023, al fine di poter procedere alla corresponsione dell'indennità di risultato.

PREMESSO CHE:

Al fine di attuare il ciclo di gestione della performance, di cui al D.lgs. 150/2009 e il suo collegamento con il trattamento accessorio riferito alla performance dell'ente, delle articolazioni organizzative e della performance individuale del personale, occorre considerare che il sistema di misurazione e valutazione della performance (di ente, di struttura ed individuali dei singoli dipendenti) non potrà che essere alimentato dalle informazioni esistenti a livello del sistema di contabilità economico finanziaria (bilancio e rendiconto), di programmazione strategica (DUP) e di pianificazione operativa (PEG), nonché dai dati esistenti nelle altre banche dati dell'ente (conto annuale, ecc.) e nel Piano della Performance.

I documenti programmatori delineati dall'ordinamento degli enti locali (decreto legislativo 267/2000 – Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali) – DUP, PEG ed il Piano della Performance vengono messi al centro del sistema di misurazione e valutazione della performance, con un'attenzione non solo volta al controllo economico finanziario, ma anche ad una valutazione per il miglioramento continuo delle performance organizzative ed individuali, in collegamento con gli indirizzi strategici dell'amministrazione (programma del Sindaco, piano di mandato). Nel caso le risorse impiegate lo permettano, i documenti programmatori citati confluiscono in un documento unitario in cui è rappresentata chiaramente la strategia operativa dell'Ente e che prende il nome di Piano delle Performance. Per essere coerenti con il quadro delineato dal D.lgs. 150/2009 e dal quadro regolamentare interno, gli strumenti di pianificazione e di rendicontazione (DUP, BILANCIO, PEG) per confluire nel Piano della Performance devono possedere le seguenti caratteristiche:

- pianificazione degli obiettivi strategici a carattere triennale, detti programmi operativi, (contenuti nel DUP settore strategico) sulla base degli indirizzi dell'organo politico, in coerenza con gli obiettivi di mandato quinquennali e con gli atti di programmazione economico finanziaria;

- obiettivi operativi contenuti nella programmazione operativa annuale e pluriennale volti a rappresentare: le azioni e/o attività necessari al raggiungimento degli obiettivi operativi, corredati degli indicatori di risultato attesi anche in relazione ai tempi di realizzazione dei target definiti; I livelli di prestazioni e attività istituzionali da gestire ed i relativi indicatori di risultato da conseguire, in relazione alla domanda, ai tempi d'erogazione ed ai livelli quali quantitativi richiesti; Modalità di rilevazione e misurazione degli indicatori, Sistema di raccordo tra i risultati valutati (sia per gli obiettivi operativi collegati agli obiettivi strategici che per gli obiettivi relativi alle prestazioni ed alle attività istituzionali) e la struttura organizzativa, fino all'ente nel suo complesso. Tale sistema si realizza tramite apposita pesatura differenziata per ambito; Fattori/parametri di misurazione degli apporti individuali con le indicazioni della modalità di misurazione del target atteso;

CONSIDERATO che dall'annualità 2023, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. N. 150/2009, sono unificati organicamente nel PIAO;

L'orizzonte temporale triennale della pianificazione prevede di esplicitare obiettivi strategici pluriennali, i quali devono essere accompagnati da una programmazione annuale di obiettivi operativi coerenti con i primi ma, allo stesso tempo, distinguibili dagli stessi.

PREMESSO:

- Che il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2023 - 2024 – 2025, il quale contiene il piano della performance e degli obiettivi è stato approvato con Delibera di Giunta n. 66 del 25/05/2023;
- che il Documento Unico di Programmazione 2023/2025 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 28/04/2023;
- che il Bilancio di Previsione 2023/2025 è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 14 del 28/04/2023.

Considerato che il Nucleo di Valutazione adotta dei criteri che seguono il ciclo della performance, previsti dall'art. 4 del D.Lgs. 150/09, e s.m.i.:

a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonche' ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tutto ciò premesso, si procede alla valutazione della attività del Segretario Comunale per la corresponsione della retribuzione di risultato per il periodo dal 1 gennaio al 25 novembre 2023 nel Comune di Pollina, che ha trasmesso in data 12/12/2023, giusta nota prot. n. 0012991/2023, la documentazione inerente alla predetta valutazione.

Preliminarmente corre l'obbligo di rappresentare quanto segue:
Considerato che l'attribuzione della retribuzione di risultato va effettuata nella misura in cui gli Enti abbiano impostato correttamente il processo di pianificazione e controllo fin dall'inizio, ed attraverso specifici indicatori, e che se questa condizione non fosse rispettata, il Nucleo di Valutazione non ha gli elementi oggettivi per esprimere compiutamente la sua valutazione relativamente alla retribuzione di risultato per la componente che riguarda il raggiungimento degli obiettivi.
Che comunque in ossequio alla normativa generale ed alla disciplina specifica regolamentare di funzionamento del Nucleo di Valutazione, sussiste in ogni caso un diritto dei Responsabili di Posizione Organizzativa ad essere valutati ed in tal senso possono essere considerate utili ai fini delle predette valutazioni, in mancanza di specifici atti, i documenti di programmazione generali delle attività di gestione, e segnatamente il Bilancio di previsione, il Documento Unico di Programmazione, ed ove adottato, il Piano esecutivo di gestione.

Acquisita la relazione ai sensi dell'art. 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali sull'attività svolta nel periodo dal 1 gennaio al 25 novembre 2023 dal Segretario Comunale;

Considerato che il Nucleo di Valutazione ha svolto gli accertamenti ritenuti opportuni, articolate in diverse fasi, tra cui:

- l'interlocuzione diretta con il Segretario Comunale;
- la verifica diretta effettuata mediante la navigazione sul sito dell'Ente;
- l'analisi del Piano della Performance e degli obiettivi 2023/2025;
- l'analisi del Documento Unico di Programmazione 2023/2025.

Considerato che il Segretario Comunale, nel corso dell'anno 2023, risulta essere il seguente:

- Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza, nominata Segretario Comunale titolare della segreteria convenzionata tra i Comuni di Pollina e di Gratteri, con determina sindacale n. 21 del 24/11/2021 e fino al 24/11/2023.

Tutto ciò premesso, il Nucleo procede alla valutazione degli obiettivi raggiunti dal Segretario Comunale per l'anno 2023, al fine della corresponsione dell'indennità di risultato.

Sulla base di quanto su premesso, esaminata dettagliatamente la relazione sull'attività svolta da parte del Segretario Comunale, in merito agli obiettivi generali e specifici assegnati in sede di Piano della Performance per l'anno 2023, premettendo che risulta necessario intervenire per migliorare il processo di analisi quali-quantitativo delle prestazioni rese con l'introduzione di indicatori che consentano una misurazione più obiettiva, si prende atto che nel complesso vi è stata una buona flessibilità ai processi innovativi ed un'ottima capacità manageriale e gestionale.

Sulla base delle valutazioni effettuate, il Nucleo di Valutazione, ritiene che sia possibile l'erogazione dell'indennità di risultato al Segretario Comunale nella misura massima. A Garanzia di trasparenza e chiarezza si allega apposita Scheda di Valutazione, Indennità di risultato per l'anno 2023.

Copia del presente verbale viene trasmessa al Sig. Sindaco per i provvedimenti necessari.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Nucleo di Valutazione

Dott. Antonio Cicero

antonio
cicero
28.12.2023
11:56:21
GMT+00:00

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE ANNO 2023 (PERIODO DAL 1 GENNAIO – 25 NOVEMBRE)

Cognome: SFERRUZZA	Nome: PATRIZIA CATENA
SEGRETARIO COMUNALE	

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PUNTI ATTRIBUIBILI	PUNTEGGIO ATTRIBUITO
1) Assistenza giuridico amministrativa nei confronti degli organi dell'Ente in ordine alla conformità dell'azione amministrativa, alle leggi, allo statuto e ai regolamenti. Collaborazione con gli organi di indirizzo politico nell'attuazione dei progetti e dei piani di lavoro secondo le scelte prioritarie e gli obiettivi definiti con conseguente rispetto dei tempi individuati; risoluzione delle problematiche nel rispetto degli obiettivi politici e delle normative vigenti. Studio ed aggiornamento delle tematiche sottoposte dal Sindaco, dalla Giunta e dal Consiglio	Max 20	20
2) partecipazione alle sedute degli organi con svolgimento corretto dell'attività di interpretazione delle norme, di predisposizione degli atti e di verbalizzazione delle sedute	Max 5	5
3) Sostituzione dei responsabili di servizio in caso di necessità, adeguamento continuo del piano di esecutivo di gestione e del piano delle performance	Max 5	5
4) Firma digitale dei contratti in cui l'ente è parte; registrazione telematica dei contratti	Max 10	10
5) riorganizzazione struttura amministrativa sulla base degli indirizzi dell'Amministrazione comunale; aggiornamento regolamento degli uffici e dei servizi; semplificazione degli adempimenti e del funzionamento degli uffici; coordinamento dei responsabili di area per omogenizzare l'efficacia dell'azione amministrativa attraverso l'assegnazione degli obiettivi; proposta di processi di innovazione, razionalizzazione esemplificazione dell'ente; incentivazione e motivazione delle professionalità esistenti: strumenti e soluzioni per migliorare i rapporti con i cittadini utenti	Max 20	18
6) presidente dell'ufficio dei procedimenti disciplinari; Responsabile per la prevenzione della corruzione	Max 30	30

responsabile della trasparenza; responsabile dei controlli interni; successivi; presidente della commissione di concorso o selezione riguardanti i ruoli apicali; presidente della delegazione trattante		
7) effettuazione dei controlli successivi di regolarità amministrativa; attuazione aggiornamento piano anticorruzione triennale per la trasparenza e l'integrità	Max 10	10
TOTALE	Max 100	98