

RETRIBUZIONE DI RISULTATO ANNO 2015  
PERSONALE DIRIGENTE  
RELAZIONE NUCLEO DI VALUTAZIONE

**Premessa**

In data 26 settembre 2017 alle ore 15.30 nell'ufficio della dott.ssa Montesanti presso il Comune di Vibo Valentia, si è riunito il nucleo di Valutazione nominato con delibera n. 154 del 25.09 2015 integrata con decreto sindacale n. 18 del 22.12.2016

Il Nucleo di Valutazione richiama previamente:

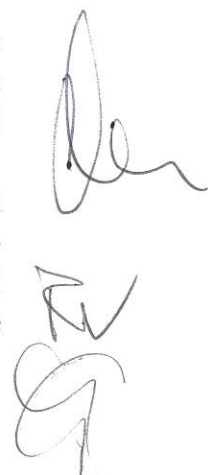
- Il D. Lgs 27.10.2009 nr. 150 e successive modifiche ed integrazioni, che ha apportato rilevanti innovazioni all'organizzazione del lavoro pubblico, introducendo istituti innovativi orientati al miglioramento dell'efficienza e della produttività della macchina lavorativa ed alla trasparenza, quest'ultima da intendere in termini di accessibilità totale alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione;
- Il nuovo Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con delibera di Giunta nr. 456 del 15/11/2002 e s.m.i.;
- Il Regolamento sulla misurazione e la valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 133 del 18.03.2008, dove si rileva che lo stesso adotta un sistema di valutazione e misurazione della performance distinto in "performance organizzativa" e "performance individuale".
- La Delibera 224 del 29/06/2012 avente come oggetto: "Sistema di misurazione e Valutazione della Performance – Approvazione “
- La Delibera 188 del 27/10/2015 “Approvazione Piano Esecutivo di Gestione Esercizio Finanziario 2015”
- La Delibera 38 del 29/04/2016 avente come oggetto: “Approvazione rendiconto gestione anno 2015”
- La propria relazione del 07 dicembre 2016

Prende atto, altresì, che il Regolamento relativo alla misurazione e la valutazione della performance reca in allegato le apposite schede da utilizzarsi per la valutazione della performance individuale dei dirigenti interessati, valutazione che va integrata, nel caso del Segretario Comunale, con la verifica dell'attuazione degli obiettivi gestionali previsti dal Piano degli Obiettivi (performance organizzativa).

**REPORT OPERATIVO**

La retribuzione di risultato rappresenta per i Dirigenti un elemento “variabile” della retribuzione, direttamente collegato al raggiungimento, da parte loro, degli obiettivi strategici e di quelli “di routine” o di mantenimento della struttura dell'Ente, stabiliti per l'anno di riferimento.

Si tratta, pertanto, di un giudizio eminentemente oggettivo, basato sui report del controllo di gestione e sugli altri elementi concreti assunti dal Nucleo nell'ambito della sua attività operativa e che tiene conto di un sistema di misurazione e valutazione della performance distinto in “performance

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

### **organizzativa” e “performance individuale”.**

Più specificamente, il sistema di valutazione della performance organizzativa viene tradotto nel Piano degli Obiettivi e/o nel PEG e negli atti che ne conseguono; la misurazione della performance individuale dei quadri dirigenziali è, invece, collegata ad altri fattori nell'ambito dei quali trovano considerazione, fra l'altro:

- la qualità della collaborazione fornita dal Dirigente all'organo politico nell'adempimento del proprio programma amministrativo, nonché nella programmazione dell'attività generale dell'Ente;
- la valutazione qualitativa dei comportamenti gestionali del Dirigente, in base al tipo di soluzioni adottate di volta in volta per ogni esigenza ed al grado di capacità dimostrata nel saper prevenire ed evitare situazioni conflittuali e problematiche per l'Amministrazione, di risolvere autonomamente le stesse una volta presentatesi, oppure di ideare e proporre all'organo politico soluzioni adeguate e percorribili;
- la qualità dei rapporti istituzionali esterni ed interni intrattenuti dal Dirigente;
- la capacità dimostrata in generale nel gestire le risorse economiche, umane e materiali affidate.

A tal fine, il Comune di Vibo ha predisposto una metodologia valutativa che tiene conto sia dei “comportamenti organizzativi”, sia del grado di raggiungimento degli “obiettivi specifici” assegnati ai singoli Dirigenti, sia del Contesto Operativo e della strategicità degli obiettivi, secondo le modalità successivamente indicate, in applicazione dei seguenti criteri:

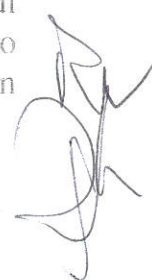
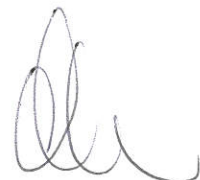
- Raggiungimento degli obiettivi 36/105
- Contesto operativo 8/105
- Strategicità degli obiettivi 20/105
- Comportamenti 36/105
- Attività di coordinamento area 5/105

Oggetto della valutazione di Dirigenti è il raggiungimento degli obiettivi esplicitati nel PEG (valutazione del rendimento) ed i comportamenti tenuti dal Dirigente allo scopo di ottenere i risultati prefissati (valutazione del comportamento).

### **METODOLOGIA VALUTATIVA**

Il Nucleo evidenzia che, nell'ambito della sua valutazione, ha proceduto ad un'articolata ed intensa istruttoria consistente, soprattutto, nelle seguenti attività:

- trasmissione, da parte dei Dirigenti, al Nucleo di proposte di report sui risultati della performance;
- accurata analisi da parte del Nucleo, in forma individuale, dei suddetti testi;
- invio, da parte del Nucleo, di osservazioni generali e di una serie di prime richieste specifiche di integrazione informativa espresse all'interno del testo provvisorio di report, con riserva di ulteriori approfondimenti in sede di incontro diretto;



- approfondimenti da parte dei Dirigenti di tali comunicazioni del Nucleo;
- analisi del Nucleo di ulteriori documenti pervenuti.
- incontro con i singoli Dirigenti.

Il Nucleo di Valutazione prende atto, altresì, che il regolamento relativo alla misurazione e la valutazione della performance reca in allegato le apposite schede da utilizzarsi per la valutazione della performance individuale del personale interessato, valutazione che va integrata, nel caso del Segretario Comunale, con la verifica dell'attuazione degli obiettivi gestionali previsto dal Piano Obiettivi (performance organizzativa).

La valutazione è stata effettuata principalmente sulla base delle schede di report, di stato di attuazione degli obiettivi e dei programmi e sulle risultanze del colloquio, oltre che sulla base della documentazione agli atti dell'Ente (deliberazioni predisposte, pareri resi, determinazioni adottate, provvedimenti e disposizioni organizzative e di gestione ecc.) e della conoscenza diretta da parte dei componenti del Nucleo.

### CONSIDERAZIONI GENERALI

Dall'esame delle schede predisposte emerge che gli obiettivi specifici assegnati a ciascun Dirigente sono stati, in linea di massima, conseguiti e, nei casi in cui questo non è avvenuto, sono state date ampie giustificazioni sui motivi che hanno impedito la completa attuazione dell'obiettivo (ristrettezza di personale e di risorse economiche).

Pur essendo stata migliorata la formulazione degli obiettivi, non particolarmente attenta è apparsa in qualche caso l'individuazione degli indicatori (peso-cronoprogramma dei tempi di realizzazione con l'indicazione dei rispettivi adempimenti e previsioni di coinvolgimento), ragion per la quale il Nucleo ha ritenuto di attribuire in modo non molto differenziato tra i Dirigenti il punteggio relativo ai risultati conseguiti relativamente al criterio delle capacità realizzative, proprio per sottolineare che, nonostante le difficoltà evidenziate, nel complesso, l'attività dell'Ente ha conseguito apprezzabili risultati anche grazie all'impegno ed alla professionalità dimostrata da tutti i Dirigenti.

### VALUTAZIONI INDIVIDUALI

Il Nucleo ha posto maggiore attenzione all'esame ed alla valutazione dei criteri che caratterizzano le capacità gestionali dei Dirigenti ed, in questo caso, sono stati attribuiti punteggi differenziati sulla base della documentazione prodotta e di quanto emerso dal colloquio.

In generale, si è potuto osservare una carenza organizzativa legata all'integrazione tra i vari Settori e, soprattutto, una non ancora chiara consapevolezza del lavoro di squadra che consentirebbe, non solo di affrontare e risolvere insieme i problemi comuni, ma anche di creare uno spirito di collaborazione attiva che possa sostenere il lavoro di tutti.

L'evidenziazione di queste criticità non vuole, tuttavia, diminuire un giudizio sostanzialmente positivo sulla valutazione dei risultati raggiunti e



delle capacità manageriali dimostrate dai Dirigenti dell'Ente.

Sulla scorta delle precedenti osservazioni, richiamati i decreti:

- n. 14 del 29 settembre 2015 dove vengono assegnati i seguenti incarichi dirigenziali:
  - Settore 1 Affari Generali e Servizi alla persona: dott.ssa Adriana Teti;
  - Settore 2 Polizia Municipale: dott. Filippo Nesci;
  - Settore 3 Governo del Territorio: dott. Filippo Nesci;
  - Settore 4 Servizi Finanziari, tributi ed entrate: dott.ssa Adriana Teti;
  - Settore 5 Tecnico (nuove opere e manutenzione): dott.ssa Adriana Teti;
  - Settore 6 Sviluppo locale e valorizzazione del Patrimonio: dott. Filippo Nesci
- n. 15 del 12 ottobre 2015 dove vengono apportate le seguenti modifiche:
  - Settore 1 Servizi Affari legali e generali e risorse umane; e Settore 2 Affari generali, con funzione anche di Responsabile della Gestione Documentale al dott. Michele Fratino.

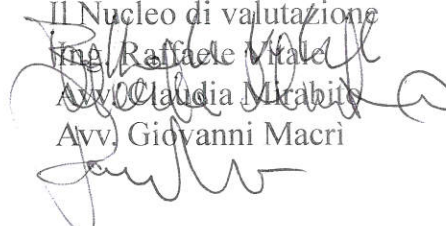
Il nucleo, all'unanimità dei voti, propone di:

- attribuire a ciascun dirigente il punteggio risultante dalla somma delle singole voci di cui alle allegate schede con riferimento all'anno 2015 (che sono parte integrante del presente atto);
- di trasmettere il presente verbale al Sig. Sindaco per le determinazioni di conseguenza in ordine all'indennità di risultato dei Dirigenti per l'anno 2015;
- di dare atto che la valutazione dei risultati assume valenza di atto riservato ai sensi della vigente normativa di riferimento.
- di considerare l'opportunità di nuove indicatori per permettere una migliore valutazione delle performance dei Dirigenti.

A conclusione dei lavori, il Nucleo di valutazione incarica il Segretario verbalizzante di trasmettere al Sindaco il presente verbale.

Vibo Valentia, 26 settembre 2017

Il Nucleo di valutazione  
Ing. Raffaele Vitale  
Avv. Claudia Mirabile  
Avv. Giovanni Macri



AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORI	VALUTAZIONE NUMERICA			PUNTEGGIO
		0-5 NO	6-20 PARZIALMENTE	21-36 SI	

NOME E COGNOME DOTT. MICHELE FRATINO

REPORT AL 31/12/2015

SETTORE I

OBIETTIVI	INDICATORI	0/5	6/20	21/36
CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2012/2013/2014/2015	RIUNIONI PERIODICHE PREDISPOSIZIONE PARTE GIURIDICA			36
RICOSTRUZIONE FONDI PRECEDENTI	PREDISPOSIZIONE PARTE ECONOMICA 2012/2015 PREDISPOSIZIONE PARTE ECONOMICA			24
MOBILITA' IN DEROGA	BANDO RECLUTAMENTO			24
REGOLAMENTO AVVOCATURA	PREDISPOSIZIONE DOCUMENTALE E PROPOSTA PER APPROVAZIONE			36
PROTOCOLLO INFORMATICO	PROPOSTA E APPROVAZIONE			36
REGOLAMENTO PARTECIPATE	PROPOSTA DI APPROVAZIONE			36
ATTIVAZIONE CONTROLLI	CONTROLLI AMMINISTRATIVI INCONTRI PERSONALI			36
RIDUZIONE CONTENZIOSO ATTRAVERSO CONVENZIONI			18	
REGOLAMENTO VIDEO CONSIGLIO COMUNALE	PROPOSTA			36
	PROPOSTA			36

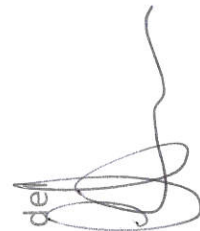


INFORMATIZZAZIONE COMUNALE				
ATTUAZIONE DECRETO ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA				36
MEDIA/11				<b>32,18</b>

### Area valutazione comportamenti

- 1) **Organizzazione e Direzione:** capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi in piani di azione, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate  
**Punteggio 30/36**
- 2) **Innovazione:** capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale/, favorendo l'intraprendenza e la formazione dei collaboratori  
**Punteggio 36/36**
- 3) **Integrazione:** capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione dei problemi  
**Punteggio 36/36**
- 4) **Orientamento al cliente:** capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme ( burocratizzazione) al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio  
**Punteggio 36/36**

RV

**Punteggio 32/36**

**5) Valutazione:** capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori

**Punteggio 32/36**

**Punteggio complessivo 33,20/36**

**Contesto operativo**

**7/8**


**Strategicità degli obiettivi**

**16/20**

**Punteggio finale:**

- Il punteggio complessivo tiene conto della somma delle varie singole voci:
- Complessivamente al dott. Michele Fratino viene attribuito un punteggio pari a **88,38/100**

Vibo Valentia, 26 settembre 2017



AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORI	VALUTAZIONE NUMERICA			PUNTEGGIO
		0-5 NO	6-20 PARZIALMENTE	21-36 SI	

NOME E COGNOME

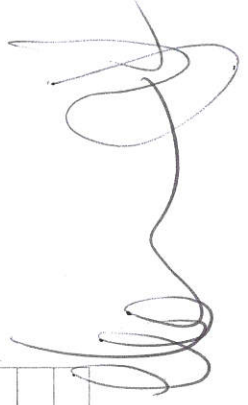
DOTT . SSA ADRIANA TETI

SETTORE I

REPORT AL 31/12/2015

OBIETTIVI	INDICATORI	0/5	6/20	21/36
Predisposizione progetti sociali infanzia e anziani				36
Gara affidamento gestione Asilo Nido				36
Adempimenti diritto allo studio				36
Organizzazione eventi culturali e turistici e natalizi			20	
Affidamento e convenzione impianti sportivi			12	
Organizzazione eventi musicali, teatrali, culturali nel periodo estivo-invernale			12	
Attuazione decreto anticorruzione e trasparenza				36
Politiche MSNA				36
Media settore				224/8

TV

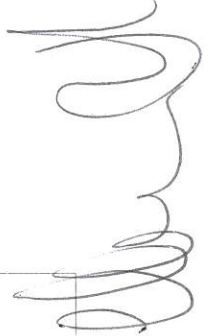




SETTORE IV

REPORT AL 31/12/2015

OBIETTIVI	INDICATORI	0/5	6/20	21/36
Approvazione Bilancio di previsione 2015 e consuntivo 2014	Delibere date			36
Adempimenti fatturazione elettronica	Delibera			36
Regolamento di contabilità ai sensi dell'attuazione del bilancio armonizzato	Delibera			36
Emissione liste di carico 2013 2014 2015			20	
Emissione ruoli coattivi 2006 2007 2008			20	
Attività di lettura contatori idrici				36
Avvio dell'attività di rilevazione degli allacci pubblici abusivi				36
Emissione avvisi di accertamento ICI anni dal 2010 al 2014			20	
Emissione ruolo coattivo 2013 (Anni d'imposta 2008/2012)				36
Bonifica banca dati ICI IMU TASI			20	

RN 

Emissioni liste di carico permanente COSAP 2015				36
Emissione liste di carico COSAP 2015 MERCATI COPERTI				36
Avvisi bonari di pagamento cosap permanente anni dal 2011 al 2015			20	
Avvisi bonari di pagamento cosap mercati 2013/2014/2015			14	
Avvisi di pagamento COSAP mercati anni precedenti 2012			14	
Emissione liste di carico pubblicità 2015				36
Avvisi bonari di pagamento pubblicità 2011/2015			14	
Aggiornamento banca dati COSAP/PUB			14	
Accertamento oneri di urbanizzazione				36
Attuazione decreto anticorruzione e trasparenza				36
Media settore				552/20

R



AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORI	VALUTAZIONE NUMERICA			PUNTEGGIO
		0-5 NO	6-20 PARZIALMENTE SI	21-36	

NOME E COGNOME DOTT. SSA ADRIANA TETI

REPORT AL 31/12/2015

SETTORE V

OBIETTIVI	INDICATORI	0/5	6/20	21/36
Parco archeologico aggiudicazione lavori Tribunale aggiudicazione provisoria dei lavori				36
Lavori di collegamento terminali Bus (scala mobile) consegna dei lavori				36
Sistemazione area archeologica Municipio ultimazione dei lavori e collaudo				36
Lavori di ammodernamento del sistema acque bianche e nere nel territorio del comune di Vibo Valentia Marina e Zona Ottocanali di Vibo Valentia				36

*M*

*[Signature]*

Aggiudicazione provvisoria lavori					
Messa in sicurezza abitato frazione marina ripresa ed ultimazione dei lavori	20				
Lavori di sistemazione villa comunale					36
Ultimazione dei lavori Viabilità rurale PIAR	20				
Viv'amenity completamento lavori					
Aggiudicazione gare d'appalto 2015 inerenti gli interventi finanziati entro dicembre 2015	20				
Aggiudicazione appalto servizio "Gestione integrata dei rifiuti solidi urbani" per un periodo di otto mesi e predisposizione Capitolato Speciale d'appalto per nuova gara	20				
Interventi di sistemazione degli edifici comunali BIBLIOTECA COMUNALE DELEGAZIONE PISCOPIO PALAZZO DELLE ACCADEMIE	20				
Attuazione decreto anticorruzione e					36

pw

trasparenza					
Media settore					352/12

### Area valutazione comportamenti

**1) Organizzazione e Direzione:** capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi in piani di azione, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate

**Punteggio 32/36**

**2) Innovazione:** capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale/, favorendo l'intraprendenza e la formazione dei collaboratori

**Punteggio 32/36**

**3) Integrazione:** capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione dei problemi

**Punteggio 36/36**

**4) Orientamento al cliente:** capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme ( burocratizzazione) al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio

**Punteggio 32/36**

**5) Valutazione:** capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori

**Punteggio 30/36**



**Contesto operativo**

**7/8**

**Strategicità degli obiettivi**

**18/20**

**Punteggio finale:**

- Il punteggio complessivo tiene conto della somma delle varie singole voci:
- Complessivamente alla dott.ssa Adriana Teti viene attribuito un punteggio pari a **85.71/100**

**Vibo Valentia, 26 settembre 2017**



AREA DI VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI

OBIETTIVI	INDICATORI	VALUTAZIONE NUMERICA			PUNTEGGIO
		0-5 NO	6-20 PARZIALMENTE	21-36 SI	

NOME E COGNOME

DOTT. FILIPPO NESCI

SETTORE II

REPORT AL 31/12/2015

OBIETTIVI	INDICATORI	0/5	6/20	21/36
Parcheggi a pagamento	Delibere date			30
Parcheggi per disabili, rosa e disco orario	Delibera			36
Strisce pedonali	Delibera		20	
Regolazione circolazione e soste controllo delle infrazioni con l'applicazione del CDS				36
Controlli abusivismo edilizio				30
Controllo affissione abusiva				30
Attuazione decreto anticorruzione e trasparenza				36
				218/7


  
 RV

**SETTORE III**

Istruttoria tecnica osservazioni pervenute del PSC				36
Produzione integrazioni richieste in sede di Conferenza dei servizi Piano Spiaggia Comunale				36
Accertamento condono edilizio			20	
Istituzione ufficio abusivismo edilizio				36
Attuazione decreto anticorruzione e trasparenza				36
				164/5

**SETTORE VI**

Piano delle alienazioni			20	
Valorizzazione patrimonio immobiliare				24
Avvio procedure accatastamento			20	
Aggiornamento canoni di locazione				24
Censimento patrimonio ERP			20	
Attuazione decreto anticorruzione e trasparenza				36
Media settore				144/6







## Area valutazione comportamenti

- 1) **Organizzazione e Direzione:** capacità dimostrata di chiarire gli obiettivi in piani di azione, di tradurre gli obiettivi in piani di azione, di coordinare ed ottimizzare le risorse impiegate  
**Punteggio 30/36**
- 2) **Innovazione:** capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati o da attivarsi a livello tecnologico/organizzativo/procedurale/, favorendo l'intraprendenza e la formazione dei collaboratori  
**Punteggio 30/36**
- 3) **Integrazione:** capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti o della risoluzione dei problemi  
**Punteggio 36/36**
- 4) **Orientamento al cliente:** capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino un'applicazione pedissequa e distorta delle norme ( burocratizzazione) al fine della soddisfazione del cliente interno ed esterno all'Amministrazione e del raggiungimento di alti traguardi qualitativi del servizio  
**Punteggio 32/36**
- 5) **Valutazione:** capacità dimostrata di utilizzo dello strumento valutativo nei confronti dei propri collaboratori  
**Punteggio 32/36**

**Punteggio complessivo 32/36**

Contesto operativo

7/8



**Punteggio finale:**

- Il punteggio complessivo tiene conto della somma delle varie singole voci:
- Complessivamente al dott. Filippo Nesci viene attribuito un punteggio pari a

**85.31 /100**

**Vibo Valentia, 26 settembre 2017**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Filippo Nesci', written in a cursive style.