



COMUNE DI S. ALESSIO SICULO
(PROVINCIA DI MESSINA)

Determina sindacale n. 15 del 22.12.2021

Oggetto: Approvazione Relazione performance del Segretario comunale per gli anni 2019 e 2020.

RICHIAMATE le Deliberazioni GC n. 18 del 14.03.2019 e n. 63 del 18.06.2020, esecutive ai sensi di legge, con cui sono stati approvati rispettivamente il Piano Obiettivi performance per l'anno 2019 ed il Piano Obiettivi performance per l'anno 2020, che recepisce quanto disposto dal D.Lgs. 150/2009 ed assegna all'OIV (NdV) il compito di relazionare circa l'andamento dell'attività amministrativa, in ottemperanza alla disposizioni vigenti e facendo riferimento ai principi espressi dal D.lgs. 150/2009 e s.m.i.;

RILEVATO CHE l'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009, in tema di adozione del "Piano della Performance" non trova applicazione integrale, nemmeno a livello di indirizzo, agli Enti Locali per i quali vige semplicemente la necessità di organizzare la propria attività in funzione della distinzione tra performance organizzativa e performance individuale, mediante la determinazione di obiettivi specifici ed il coordinamento dei propri documenti programmatici indicati dal D.lgs. 267/2000;

EVIDENZIATO CHE, in forza di quanto enunciato, il Comune di Sant'Alessio Siculo si è dotato comunque di uno specifico Piano della Performance, prevedendo specifici Obiettivi relativi alle singole annualità, in modo tale da permettere la misurabilità degli obiettivi raggiunti da parte di ciascun responsabile di area e quindi del relativo personale assegnato e che detto piano è applicabile anche alla figura del Segretario comunale;

RICHIAMATO il Decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni delle Valli Ioniche dei Peloritani n. 1 del 16.03.2017 con il quale è stato nominato l'Organismo Indipendente di Valutazione a carattere monocratico il cui incarico è andato in scadenza a giugno 2021;

VISTE le delibera GC n. 137 del 17.09.2021 e n. 138 del 17.09.2021 con cui sono stati approvati i verbali dell'OIV relativi allo stato di raggiungimento degli obiettivi da parte dei responsabili di settore per gli anni 2019 e 2020;

RITENUTO di dovere procedere alla valutazione del segretario comunale;

VISTO l'art. 99 del D. Lgs n. 267/2000 che stabilisce che nei comuni, la figura del Segretario Comunale "dipende funzionalmente" dal Sindaco, al quale spettano le attribuzioni in ordine al rapporto funzionale del Segretario con l'Ente Locale presso il quale questi presta servizio;

RITENUTO di verificare con il supporto dell'OIV lo stato di attuazione degli obiettivi del segretario comunale, in base al quale è stata redatta la conseguente Relazione sulla Performance 2019 e 2020;

Visti in particolare i verbali integrativi del verbale n. 6 del 26.03.2021 acquisiti al prot. n. 2636/2021, redatti dall'ovv dott. Tomasello che ha effettuato le valutazioni dei dipendenti per gli anni 2019- 2020;
VISTA la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 13.02.2021 esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Bilancio 2021-2023;

VISTI il D.lgs. 150/2009 e s.m.i., il D.lgs. 267/2000 e s.m.i. nonché il D.lgs. 33/2013; lo Statuto Comunale;

DETERMINA

1. DI APPROVARE le Relazioni sulla Performance del segretario comunale per gli esercizi 2019 e 2020 costituite dai documenti allegati alla presente, della quale costituisce parte integrante e sostanziale, così come validate dall'O.I.V. in data 26.03.2021;
2. DI TRASMETTERE la presente al Resp. Area Ec. Fin. per l'assunzione degli atti consequenziali;
3. DI PUBBLICARE il presente provvedimento sul sito istituzionale del Comune e di inserire lo stesso insieme alla predetta Relazione, nella specifica sezione "Amministrazione Trasparente".

il Sindaco

Dott. Nunzio Giovanni Foti



**II CRITERIO VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

VERBALE N.6 DEL 26/03/2021

Il sottoscritto **Dott. Giuseppe Tomasello**, OIV in forma monocratica dell'Unione dei Comuni delle valli Joniche dei Peloritani, nominato con Decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni n°1 del 16/03/2017, si riunisce in data odierna per predisporre una proposta di valutazione della performance del Segretario comunale per l'anno 2019.

A tal fine l'Oiv premette che verranno applicati i criteri di valutazione di cui al sistema di valutazione adottato presso l'ente, relativi agli obiettivi assegnati ed al peso attribuito fino ad un massimo di 50 e i criteri di valutazione comportamentale del segretario, come emersi a seguito di valutazione da parte del Sindaco secondo la tabella di cui all'art. 8. Quanto alla valutazione del proprio personale, tenuto conto che il segretario comunale non ha unità di personale assegnato alle proprie dirette dipendenze, la valutazione è stata condotta sulla partecipazione dello stesso alla definizione degli obiettivi di performance e alla valutazione dei risultati dei Capi Area per l'anno di riferimento.

L'OIV

VISTO il Sistema di Valutazione Performance 2018-2020 adottato dall'Ente;

VISTO il piano obiettivo della Performance 2019 adottato con delibera n. 18 del 14.03.2019;

VISTA la relazione prodotta dal segretario comunale relativamente agli obiettivi assegnati e raggiunti per il 2019.

VISTO il verbale n. 6 del 21.03.2020 relativamente alla valutazione dei dipendenti del comune di S.Alessio;

ACQUISITI, ulteriori elementi necessari alla valutazione, attraverso le schede inviate brevi manu dal Sindaco,

PROCEDE

Alla proposta di valutazione del segretario per l'anno 2019:

**I CRITERIO VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PERFORMANCE**

ANALISI SEGRETARIO COMUNALE

OBIETTIVI 2019

OBIETTIVI	PESO
1. Adeguamento e corso Performance 2019 a valutazione con i 100 obiettivi 2019	10
2. Adeguamento al processo di lavoro della seg. Assistenza tecnica	10
3. Adeguamento agli atti di parte amministrativa del personale	5
4. Adeguamento procedure tributarie presso l'U.I.	10
5. Adeguamento procedure tributarie presso l'U.I.	5
6. Adeguamento procedure tributarie presso l'U.I.	5
TOTALE PESI	50

Dall'analisi degli atti e delle informazioni acquisite si attribuisce il seguente punteggio.

OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	PESO	PUNTEGGIO
OBIETTIVO 1	100	10	10
OBIETTIVO 2	100	10	10
OBIETTIVO 3	100	10	10
OBIETTIVO 4	70	5	3,5
OBIETTIVO 5	70	10	7
OBIETTIVO 6	100	5	5
		50	45,5

II CRITERIO VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Per la valutazione e il conseguente punteggio derivante dall'applicazione del secondo criterio ci si è avvalsi della valutazione effettuata da parte del Sindaco, quale organo competente a valutare il segretario comunale, difficilmente altrimenti valutabile dall'OIV esterno.

I comportamenti organizzativi sono stati valutati, ai sensi del sistema di valutazione e misurazione della performance adottato, secondo 4 Indicatori:

INNOVAZIONE E PROPOSITIVITA'	PESO 6
INTERAZIONE ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	PESO 4
GESTIONE RISORSE UMANE	PESO 5
GESTIONE ECONOMICA ORGANIZZATIVA	PESO 5
DECISIONALITA'	PESO 6
FLESSIBILITA'	PESO 4

Nel dettaglio il Segretario comunale ha conseguito i seguenti risultati:

Segretario comunale:

- Innovazione e Propositività: $0,8*6=4,8$ Punti
- Interazione Organi Politici: $1*4=4$ Punti
- Gestione Risorse Umane: $1*5=5$ Punti
- Gestione Economica: $1*5=5$ Punti
- Decisionalità: $1*6=6$ Punti
- Flessibilità: $1*4=4$ Punti

Totale Punti: 28.8

III CRITERIO VALUTAZIONE PERFORMANCE VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL DIPENDENTE

Il Sistema di valutazione e misurazione della Performance adottato dal comune attribuisce un

punteggio massimo pari a 20 punti da attribuire alla posizione dirigenziale, se ha a sua volta effettuato la valutazione del proprio personale dipendente.

Per quanto riguarda il presente criterio, come anticipato in premessa, tenuto conto che il segretario comunale non ha unità di personale assegnato alle proprie dirette dipendenze, la valutazione è stata condotta sulla partecipazione dello stesso alla definizione degli obiettivi di performance e alla valutazione dei risultati dei Capi Area per l'anno di riferimento.

Tenuto conto che lo stesso si è fatto promotore del processo di valutazione e valido punto d'incontro tra la struttura burocratica ed il sottoscritto OIV, contribuendo alla valutazione delle performance di tutto il personale dipendente del comune di Sant'Alessio Siculo titolare di P.O., è possibile attribuire il punteggio massimo, pari a 20.

CONCLUSIONI

Dalla Valutazione della Performance del Segretario comunale, emerge il seguente dato finale

I Criterio	45,5 punti
II Criterio	28,8 punti
III Criterio	20 punti
Totale punteggio Segretario comunale	94,3 PUNTI

Pertanto al segretario comunale sarà da attribuire l'indennità di risultato nella misura del 20% .

Sant'Alessio Siculo 26/03/2021

F.TO


Dott. Giuseppe Tomasello

**OIV UNIONE DEI COMUNI DELLE VALLI JONICHE DEI PELORITANI
COMUNE DI SANT'ALESSIO SICULO (ME)**

Integrazione al VERBALE N.6 del 26/03/2021

Il sottoscritto **Dott. Giuseppe Tomasello**, OIV in forma monocratica dell'Unione dei Comuni delle valli Joniche dei Peloritani, nominato con Decreto del Presidente dell'Unione dei Comuni n°1 del 16/03/2017, si riunisce in data odierna per predisporre una proposta di valutazione della performance del Segretario comunale per l'anno 2020.

A tal fine l'Oiv premette che verranno applicati i criteri di valutazione di cui al sistema di valutazione adottato presso l'ente, relativi agli obiettivi assegnati ed al peso attribuito fino ad un massimo di 50 e i criteri di valutazione comportamentale del segretario, come emersi a seguito di valutazione da parte del Sindaco secondo la tabella di cui all'art. 8. Quanto alla valutazione del proprio personale, tenuto conto che il segretario comunale non ha unità di personale assegnato alle proprie dirette dipendenze, la valutazione è stata condotta sulla partecipazione dello stesso alla definizione degli obiettivi di performance e alla valutazione dei risultati dei Capi Area per l'anno di riferimento.

L'OIV

VISTO il Sistema di Valutazione Performance 2018-2020 adottato dall'Ente;

VISTO il piano obiettivo della Performance 2020 adottato con delibera n. 63 del 18.06.2020;

VISTA la relazione prodotta dal segretario comunale relativamente agli obiettivi assegnati e raggiunti per il 2020;

VISTO il verbale n.6 del 21.03.2020 relativamente alla valutazione dei dipendenti del comune di S.Alessio S.;

ACQUISITI, ulteriori elementi necessari alla valutazione, attraverso le schede inviate brevi manu dal Sindaco,

PROCEDE

Alla proposta di valutazione del segretario per l'anno 2020:

I CRITERIO VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE
RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PERFORMANCE

ANALISI SEGRETARIO COMUNALE

OBIETTIVI 2020

Scheda "Assegnazione Obiettivi"

	OBIETTIVI	<u>PESO</u>
<u>1</u>	Gestione emergenza COVID-19	<u>5</u>
<u>2</u>	Trasparenza dell'azione amministrativa e accesso civico, performance organizzativa obiettivo generale	<u>5</u>
<u>3</u>	Aggiornamento ed attuazione misure di prevenzione della corruzione	<u>5</u>
<u>4</u>	Elaborazione piano delle performance ed eventuale modifica sistema di valutazione	<u>5</u>
<u>5</u>	Gestione problematiche CST	<u>5</u>
<u>6</u>	Programma e gestione ciclo di bilancio e rendicontazione	<u>5</u>
<u>7</u>	Gestione del personale- Assunzione e miglioramento della valorizzazione delle risorse umane.	<u>10</u>
<u>8</u>	Appalti e contratti e atti di certificazione	<u>10</u>
	TOTALE PESI	<u>50</u>

Dall'analisi degli atti e delle informazioni acquisite si attribuisce il seguente punteggio. Per gli obiettivi non valutabili (a causa dell'emergenza straordinaria Covid-19), si ritiene di attribuire ugualmente il punteggio massimo al segretario comunale, come effettuato per tutto il personale del comune di S.Alessio S..

II CRITERIO VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Per la valutazione e il conseguente punteggio derivante dall'applicazione del secondo criterio ci si è avvalsi della valutazione effettuata da parte del Sindaco, quale organo competente a valutare il segretario comunale, difficilmente altrimenti valutabile dall'OIV esterno.

I comportamenti organizzativi sono stati valutati, ai sensi del sistema di valutazione e misurazione della performance adottato, secondo 4 Indicatori:

INNOVAZIONE E PROPOSITIVITA'	PESO 6
INTERAZIONE ORGANI DI INDIRIZZO POLITICO	PESO 4
GESTIONE RISORSE UMANE	PESO 5
GESTIONE ECONOMICA ORGANIZZATIVA	PESO 5
DECISIONALITA'	PESO 6
FLESSIBILITA'	PESO 4

Nel dettaglio il Segretario comunale ha conseguito i seguenti risultati:

Segretario comunale:

- Innovazione e Propositività: $1*6= 6$ Punti
- Interazione Organi Politici: $1*4= 4$ Punti
- Gestione Risorse Umane: $1*5= 5$ Punti
- Gestione Economica: $1*5= 5$ Punti
- Decisionalità: $1*6= 6$ Punti
- Flessibilità: $1*4= 4$ Punti

Totale Punti: 30

III CRITERIO VALUTAZIONE PERFORMANCE VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL DIPENDENTE

Il Sistema di valutazione e misurazione della Performance adottato dal comune attribuisce un punteggio massimo pari a 20 punti da attribuire alla posizione dirigenziale, se ha a sua volta effettuato la valutazione del proprio personale dipendente.

OBIETTIVO	GRADO DI RAGGIUNGIMENTO	PESO	PUNTEGGIO
OBIETTIVO 1	100	5	5
OBIETTIVO 2	70	5	3,5
OBIETTIVO 3	100	5	5
OBIETTIVO 4	100	5	5
OBIETTIVO 5	Non valutabile	5	5
OBIETTIVO 6	100	5	5
OBIETTIVO 7	Non valutabile	10	10
OBIETTIVO 8	Non valutabile	10	10
		50	48,5

Per quanto riguarda il presente criterio, come anticipato in premessa, tenuto conto che il segretario comunale non ha unità di personale assegnato alle proprie dirette dipendenze, la valutazione è stata condotta sulla partecipazione dello stesso alla definizione degli obiettivi di performance e alla valutazione dei risultati dei Capi Area per l'anno di riferimento.

Tenuto conto che lo stesso si è fatto promotore del processo di valutazione e valido punto d'incontro tra la struttura burocratica ed il sottoscritto OIV, contribuendo alla valutazione delle performance di tutto il personale dipendente del comune di S.Alessio titolare di P.O., è possibile attribuire il punteggio massimo, pari a 20.

CONCLUSIONI

Dalla Valutazione della Performance del Segretario comunale, emerge il seguente dato finale

I Criterio	48,5 punti
II Criterio	30 punti
III Criterio	20 punti
Totale punteggio Segretario comunale	98,5 PUNTI

Pertanto al segretario comunale sarà da attribuire l'indennità di risultato nella misura del 20% .

Sant'Alessio Siculo 26/03/2021

F.TO

Don. Giuseppe Tomasello