

# COMUNE DI MASSA DI SOMMA

## PROVINCIA DI NAPOLI

Comune di Massa di Somma  
Provincia di Napoli

Tipologia: ingresso  
Protocollo N. 0006375  
Del: 30/09/2015 - 12:56

### RELAZIONE ANNUALE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE, TRASPARENZA ED INTEGRITA' INTERNO

(art. 14 comma 4 lettera a D. Lgs 150/2009)

CICLO PERFORMANCE ANNO 2014

## Presentazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione

L'Organismo Indipendente del Comune di Massa di Somma è stato nominato per il triennio 2013-2016 con Decreto sindacale n° 27 del 22 ottobre 2013.

Costituito ai sensi del Decreto Legislativo del 27 ottobre 2009 n° 150, il Nucleo di Valutazione è chiamato a svolgere le funzioni e i compiti stabiliti dallo stesso decreto e, in particolare dall'art. 14. Trattandosi della prima relazione annuale redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione, si ritiene utile ed opportuno illustrare brevemente in via preliminare le attività svolte dal medesimo. Il Nucleo di Valutazione del Comune di Massa di Somma ha innanzitutto proceduto ad una ricognizione inerente le tematiche organizzative e del personale al fine di acquisire gli elementi di conoscenza sullo "stato dell'arte", prendendo atto del sistema di valutazione vigente.

### Introduzione

La presente relazione è redatta dall'Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Massa di Somma in conformità con quanto previsto dall'art. 14 comma 4 lettera a del decreto legislativo n° 150 del 2009, che individua, tra i compiti del nucleo, il monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di Valutazione, della Trasparenza ed Integrità dell'Ente ed una relazione annuale sullo stato dello stesso.

Il disposto dell'art. 14 comma 4 del Decreto legislativo 150/2009, pur non direttamente vincolante per gli Enti locali, costituisce comunque un punto di riferimento secondo quanto esplicitamente previsto dalle linee guida applicative emanate dall'ANCI, che ribadisce, tra le funzioni fondamentali da attribuire al Nucleo di Valutazione, il monitoraggio e la relazione annuale sullo stato dei controlli interni e la promozione e attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza.

La presente relazione si articola in quattro sezioni:

1. Sintesi delle informazioni generali di interesse per i cittadini. La struttura dell'Ente;
2. Attuazione del ciclo della performance: adozione del Piano della performance e della relazione sulla performance;
3. Funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale;
4. Controllo ed eventuale implementazione delle iniziative finalizzate al miglioramento della trasparenza e del grado di integrità, e del grado di condivisione del sistema di valutazione.

## 1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI GENERALI DI INTERESSE PER I CITTADINI. LA STRUTTURA DELL'ENTE;

### *1.1.4 L'Assetto organizzativo*

La struttura organizzativa dell'Ente prevede la sua articolazione in sette Settori ed esattamente:

- Settore Affari Generali e Personale
- Settore Finanze e Tributi
- Settore Polizia Municipale
- Settore Lavori Pubblici- Settore Assetto del Territorio -- Settore Edilizia Privata, Antiabusivismo –
- Ufficio anagrafe e stato civile

Il personale dell'Ente è composto da 23 dipendenti.

## 2. ATTUAZIONE DEL CICLO DELLA PERFORMANCE: ADOZIONE DEL PIANO DELLA PERFORMANCE E DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### *2.2 Relazione sulla performance*

Il presente Organismo Indipendente di Valutazione, ha partecipato all'attività di verifica della performance nell'anno 2014 , provvedendo a chiedere atti e documentazione, in primis ai responsabili dei servizi ed in stretta collaborazione con il segretario comunale dell'Ente.

L'anno 2014 è stato un anno estremamente complicato per l'Ente ,soprattutto per le Entrate ( vedi IMU e TASI ) , continue modifiche normative hanno creato notevoli difficoltà di applicazione con la conseguenza , sotto l'aspetto amministrativo, purtroppo ancora una volta si è arrivati alla fine dell'anno per approvare il Bilancio Previsionale dell'Ente, rendendo di fatto di estrema difficoltà la programmazione dell'Ente..

Si evidenzia che dalla note trasmesso a questo Nucleo di Valutazione , il segretario comunale ha rappresentato diverse anomalie negli atti predisposti dagli uffici ( vedi nota n. 3027 del 04/05/2015 ; nota n. 4457 del 01/07/2015 nonché note di diffida ad adempiere atti .) inoltre si riscontra che i responsabili dei servizi non approntano la dovuta relazione di gestione di competenza , da allegare al bilancio consuntivo.

Inoltre si riscontra che gli obiettivi sono stati formalizzati solo a fine anno, anche se già comunicati verbalmente ai responsabili di servizio.

I documenti conclusivi della valutazione relativi all'anno 2014 focalizzato i risultati quantitativi e qualitativi, sulla base dei dati e delle informazioni raccolte e sulla scorta delle singole relazioni

prodotte dai responsabili di settore circa il raggiungimento degli obiettivi assegnati e negoziati con la Giunta Municipale.

### **3. FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE**

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance organizzativa ed individuale è stato predisposto in coerenza con quanto previsto con il Decreto legislativo n° 150 del 2009. Il nuovo sistema di valutazione ha introdotto una metodologia unitaria di valutazione a valere sia per il personale incaricato di posizione organizzativa e sia per il restante personale. E' stata predisposta una scheda di valutazione unitaria che valuta in modo qualitativo e quantitativo differenziato in base alla performance connessa al raggiungimento degli obiettivi e quella collegata al comportamento organizzativo.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale, conformemente con quanto richiesto dal decreto Legislativo 150 del 2009, gli ambiti sottoposti ad osservazione sono stati i seguenti:

Raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore/servizio;

La qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

La capacità di valutazione dei propri collaboratori.

L'Ente ha applicato i criteri minimi di definizione del sistema di misurazione e valutazione.

Per quanto riguarda il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, il Nucleo di Valutazione tende a promuovere all'interno dell'Ente alcuni aspetti che si ritengono qualificanti al fine di una efficiente gestione. In particolare:

L'attuazione di piani e programmi e la misurazione dell'effettivo grado di attuazione degli stessi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti;

La rilevazione del grado di soddisfazione di tutti gli stakeholders con cui l'Ente entra in contatto anche attraverso modalità interattive;

L'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi.

Per quanto riguarda la modalità di misurazione della performance, il modello adottato è chiaro, così come ampiamente spiegato nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Il suddetto modello di valutazione di prima applicazione per l'anno 2013 può essere migliorati in alcune parti, ma nel contesto generale può essere considerato condiviso e con buona efficacia rappresentativa.

Tuttavia è stata attuata la raccolta dati in maniera efficace in occasione della redazione delle schede di valutazione.

Grande importanza viene attribuita nel Sistema alle competenze, cioè le conoscenze, le capacità e le attitudini che permettono i comportamenti che determinano l'effettiva qualità nell'erogazione di un servizio.

### *3.1 Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance*

Per il recepimento delle nuove disposizioni normative si è operato un adattamento dei precedenti documenti di programmazione a medio e breve termine, allineandoli e facendoli evolvere verso la direzione voluta dal Legislatore. Nonostante lo sforzo profuso, in particolare con il coinvolgimento di tutte le forze presenti nell'Ente, per applicare in modo efficace ed efficiente le nuove disposizioni in materia di performance, si ritiene necessaria l'attuazione di un continuo miglioramento, ponendo sempre una forte attenzione all'attività di programmazione e controllo, al fine di operare scelte razionali e che soddisfino l'interesse della collettività. Ciò in considerazione del fatto che l'obiettivo dell'Ente è, e deve essere, di porre il cittadino/utente al centro della propria attenzione.

L'obiettivo è quello di definire un sistema che possa assicurare in prospettiva:

1. Il miglioramento della qualità dei servizi pubblici, attraverso una revisione periodica e quindi un innalzamento degli standards di qualità;
2. L'ottimizzazione dei costi dei servizi erogati, da operare attraverso il progressivo miglioramento degli standards economici.

Si suggerisce, pertanto, l'inserimento, nei futuri Piani della performance, di obiettivi concreti che consentano di misurare la qualità dei servizi ben individuati, nelle sue dimensioni codificate che sono:

l'accessibilità; la  
tempestività; la  
trasparenza;  
l'efficacia.

Tutto ciò, congiuntamente con l'attività consolidata, di monitoraggio dei progetti e degli interventi ben delineati nel Programma di Mandato, costituisce valido strumento di identificazione e misurazione della performance organizzativa dell'Ente.

#### **4. CONTROLLO ED EVENTUALE IMPLEMENTAZIONE DELLE INIZIATIVE FINALIZZATE AL MIGLIORAMENTO DELLA TRASPARENZA E DELL'INTEGRITÀ, E DEL GRADO DI CONDIVISIONE DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE.**

##### ***4.1 Trasparenza ed integrità***

Il Comune di Massa di Somma ha elaborato un Piano per la Trasparenza e l'integrità. Allo stato attuale, quindi, Il Nucleo di Valutazione ha verificato la presenza sul sito internet istituzionale di una sezione dedicata alla trasparenza ed integrità. In tale sezione sono pubblicati tutti gli atti relativi al sistema di misurazione e valutazione della performance e al ciclo della performance organizzativa ed individuale.

La presente relazione;

##### ***4.2 Grado di condivisione del sistema di valutazione***

Apparentemente risulta che il sistema di valutazione è stato ampiamente condiviso da tutte le forze presenti all'interno dell'Ente e che esso risulti in linea con i principi della nuova normativa sul pubblico impiego. In ogni caso, Il Nucleo di Valutazione suggerisce di promuovere una indagine riguardante il grado di condivisione del sistema di valutazione della performance da parte di tutto il personale al fine di valutare il grado di recepimento del nuovo sistema ed analizzare eventuali ipotesi di modifica ed integrazione.

##### ***4.3 Proposte di miglioramento del Sistema di valutazione***

Il Nucleo di Valutazione, volendo essere partecipe del miglioramento della performance del

comune di Massa di Somma propone di seguire scrupolosamente la direzione gestionale di seguito indicata:

Necessità di sviluppare la pianificazione strategica che si traduce nella necessità per il 2015 di definire un piano di obiettivi strategici di responsabilità con i relativi indicatori di performance;

Potenziamento del sistema di misurazione degli indicatori di performance attraverso l'integrazione di indicatori e lo sviluppo degli indicatori in essere, al fine di rendere più completo e articolato il processo di valutazione dei singoli settori;

Sviluppo di indicatori di out come al fine di rilevare l'impatto dei servizi erogati piuttosto che la loro mera realizzazione;

Sviluppare la omogeneizzazione e la standardizzazione dei dati al fine di rendere le informazioni fruibili e facilmente verificabili dal Nucleo di Valutazione e/o da altro soggetto esterno; Sviluppare i sistemi della rilevazione della soddisfazione dell'utenza già in parte attivati nell'anno 2014 ,anche attraverso l'introduzione customer satisfaction;

Sviluppare i sistemi di rilevazione dei bisogni dei portatori di interessi e i meccanismi di comunicazione dei risultati con gli stessi anche attraverso l'organizzazione di momenti di incontro e confronto strutturati e che determinino l'introduzione di precise misure di risultato.

#### **4.4 Rilevazione del raggiungimento degli obiettivi**

Il Nucleo di Valutazione , per quanto riguarda i singoli obiettivi assegnati ai settori, attraverso Il Piano della Performance, approvato con delibere di G.M. n° 94 del 30/12/2014, sulla base delle relazioni prodotte da ciascun responsabile di settore e dei riscontri effettuati dal servizio di controllo di gestione interni condensati nel presente Report, che costituisce parte integrante della presente relazione .

*Gli obiettivi assegnati dall'amministrazione nel Piano della Performance sono stati raggiunti nonostante il personale sia insufficiente per assicurare tutti i servizi e le attività cui il settore è preposto. Non si sono rilevate criticità in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati. Per il progetto Riscossione Volontaria TARI , dove è stato raggiunto il 70% del progetto.*

### *Settore Finanze e Tributi:*

*Nonostante l'obbligo del rispetto del Patto di Stabilità, del contenimento della spesa pubblica, la soppressione dei trasferimenti statali e la carenza del personale, non si sono rilevate criticità in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati.*

*Per il progetto Riscossione Volontaria TARI, dove è stato raggiunto il 70% del progetto.*

### **4.5 Conclusioni**

Tenuto conto di quanto relazionato dai singoli responsabili di settore sul raggiungimento degli obiettivi loro assegnati, si può rilevare che il giudizio complessivo in ordine alla valutazione delle prestazioni conferma un buon raggiungimento delle stesse e, nonostante il periodo economico poco favorevole allo sviluppo di iniziative che possano dare impulso all'attività dell'Ente, si può ritenere che la produttività dell'Ente è accettabile ed in proporzione è possibile riconoscere l'indennità di risultato ai Responsabili dei seguenti Settori:

- Settore Affari Generali e Personale    punti 88/100
- Settore Finanze e Tributi                    "    90/100
- Settore Polizia Municipale                "    90/100
- Settore Lavori Pubblici- Settore Assetto del Territorio -- Settore Edilizia Privata,  
Antiabusivismo –                                "    92/100
- Ufficio anagrafe e stato civile            "    86/100

A conclusione del lavoro svolto, il Nucleo di Valutazione auspica quanto segue:

Al di là del risultato gestionale ottenuto per l'anno 2014, le nuove disposizioni di legge che siamo chiamati ad applicare sul sistema di valutazione della performance dell'Ente, devono costituire una concreta occasione per l'amministrazione, per monitorare costantemente il sistema organizzativo interno, al fine di adottare strategie razionali e maggiormente rappresentative, al fine di dotare l'Ente di personale motivato e con professionalità adeguate alle effettive necessità.

L'occasione deve però essere colta anche da tutti i responsabili e operatori comunali perché considerino la revisione in atto come uno stimolo di miglioramento del proprio operato e dei risultati che ne conseguono, dimostrando di aver compreso pienamente lo spirito principale che anima questa grande riforma del pubblico impiego.

Massa di Somma li 30/09/2015

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Cognome CICINELLI (per il Nucleo di Valutazione) Nome M. ROESTIMO Posizione 1° SETTORE

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	20	18	
1 b Obiettivi individuali	20	17	
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	18	
3 Competenze dimostrate	10	8	
4 Contributo alla performance generale	10	9	
5 Carenza di personale	5	4	
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)	5	
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	5	
6.3 Problem solving	(5)	4	
Totale	100	88	Posizionamento nella fascia di merito

\* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione  
Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità:

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del nucleo di valutazione)

Eventuali considerazioni del valutato VEDASI NOTA ALLEGATA

Il VALUTATO per presa visione

Data 18/09/2015

Il Nucleo di Valutazione

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

# COMUNE DI MASSA DI SOMMA

Provincia di Napoli

P. 6052

21 SET. 2015

Al Nucleo di Valutazione

Dr. Mario Lanza

OGGETTO: Valutazione performance individuale posizione organizzativa 1° Settore - anno 2014

## CONSIDERAZIONI.

Con la presente, nel prendere atto della valutazione numerica complessiva redatta da codesto Nucleo, preme esplicitare alcune considerazioni riferite al punteggio assegnato almeno per i due fattori di cui ai punti 1, 2 e 3 e 4.

Con delibera di G.C.n.94/2014 vennero assegnati a questa struttura, oltre agli ordinari obiettivi di mantenimento, alcuni ritenuti strategici (informatizzazione sito-internet, personale-URP, affido familiare) il cui grado di raggiungimento risulta certificato al 100%. A ciò va aggiunto che il sottoscritto, con la flessibilità oraria in occasione delle sedute degli organi istituzionali, consente il più celere ed efficace disbrigo delle attività di propria competenza tanto da assicurare certamente il massimo contributo al raggiungimento degli obiettivi di struttura nonché, a quelli di performance generale dell'ente.

In merito alla motivazione e valutazione dei collaboratori assegnati alla struttura ci si deve necessariamente rifare alle considerazioni di cui sopra.

Alla luce di tutto quanto si ritiene in qualche misura carente il punteggio complessivo assegnato allo scrivente per la propria attività posta in essere nell'anno 2014.

Il Resp. 1° Settore

Dr. Modestino Cicinelli



CHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Cognome ROSSI (per il Nucleo di Valutazione) Nome GIUSEPPE Posizione 2° SETTORE

ATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
a Obiettivi di struttura	20	19	
b Obiettivi individuali	20	18	
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	18	
3 Competenze dimostrate	10	9	
4 Contributo alla performance generale	10	9	
5 Carenza di personale	5	4	
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)	5	
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	5	
6.3 Problem solving	(5)	5	
Totale	100	92	Posizionamento nella fascia di merito

\* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione  
Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità:

.....  
 .....  
 .....

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del nucleo di valutazione)

.....  
 .....  
 .....

Eventuali considerazioni del valutato

.....  
 .....

Il VALUTATO per presa visione

Data 18/09/2015

*Giuseppe Rossi*

il Nucleo di Valutazione

*Luca Rossi*

*[Signature]*

SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

(per il Nucleo di Valutazione)  
 Cognome BARILE ..... Nome PATRIZIA ..... Posizione.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	20	17	
1 b Obiettivi individuali	20	18	
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	18	
3 Competenze dimostrate	10	9	
4 Contributo alla performance generale	10	8	
5 Carenza di personale	5	3	
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)	5	
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	4	
6.3 Problem solving	(5)	4	
Totale	100	86	Posizionamento nella fascia di merito

\* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione  
 Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità:

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del nucleo di valutazione)

Eventuali considerazioni del valutato  
VEDASI NOTA ALLEGATA

Il VALUTATO per presa visione

il Nucleo di Valutazione

Data 27/09/2011  
P. Barile

[Signature]  
 2

[Signature]

# COMUNE DI MASSA DI SOMMA

Comune di Massa di Somma  
Provincia di Napoli

Provincia di Napoli

Tipologia: interno  
Protocollo N. 0006045  
Del : 21/09/2015 - 11:08

Al Nucleo di Valutazione

Dr. Mario Lanza

OGGETTO: Valutazione performance individuale posizione organizzativa V Settore - anno 2014

## CONSIDERAZIONI

Con la presente, nel prendere atto della valutazione numerica complessiva redatta da codesto Nucleo, si ritiene necessario fare alcune considerazioni riferite al punteggio assegnato.

Con delibera di G.C.n. 94/2014 a questa struttura vennero assegnati gli ordinari obiettivi di mantenimento ed altri ritenuti strategici (celebrazione matrimoni nelle giornate festive - raccolta firme a domicilio per rilascio carte di identità e dichiarazioni sostitutive delle persone inferme ed impossibilitate a raggiungere gli uffici comunali) il cui grado di raggiungimento risulta certificato al 100%.

Occorre pertanto doverosamente fare alcune puntualizzazioni:

- Si ritiene che entrambi gli obiettivi siano altamente pregnanti per il forte impatto sociale e per la connotazione di una amministrazione di "prossimità" che va incontro al cittadino intercettandone particolari esigenze;
- Inoltre è da prendere in considerazione l'altissima valutazione raggiunta dai collaboratori anche in relazione al fatto che il Settore Demografico, comprendente servizi essenziali di tipo governativo, ha visto progressivamente assottigliarsi la propria dotazione organica, sia dal punto di vista numerico che categoriale, senza per questo arrecare alcun nocumento all'utenza cittadina né alla stessa Amministrazione Comunale.

A ciò va aggiunto che la sottoscritta, nel corso dell'anno 2014, mai ha potuto confrontarsi con codesto Nucleo per verificare e/o controdedurre eventuali disfunzioni dei servizi assegnati e/o convenire risoluzioni alle stesse.

Alla luce di tutto quanto innanzi espresso, si ritiene ingiustificato e carente il punteggio complessivo assegnato alla scrivente per la gestione settoriale posta in essere nell'anno 2014.

IL RESPONSABILE DEL V SETTORE

(Patrizia Barile)



SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Cognome **ROMANO** (per il Nucleo di Valutazione) Nome **GIUSEPPE** Posizione.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	20	19	
1 b Obiettivi individuali	20	18	
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	18	
3 Competenze dimostrate	10	9	
4 Contributo alla performance generale	10	9	
5 Carenza di personale	5	3	
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)	5	
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	4	
6.3 Problem solving	(5)	5	
Totale	100	90	Posizionamento nella fascia di merito

\* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione  
Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità:

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del nucleo di valutazione)

Eventuali considerazioni del valutato **VEDI NOTA ALLEGATA**

Il VALUTATO per presa visione

Data **18/09/2011**

**IL COMANDANTE DELLA P.M.**  
(Ten. Giuseppe ROMANO)

il Nucleo di Valutazione

*[Signature]*

*[Handwritten initials]*



# Comune di Massa di Somma

Provincia di Napoli

IV Settore

Servizio Polizia Municipale – Ecologia – Protezione Civile

Prot. n.

Comune di Massa di Somma  
Provincia di Napoli  
Tipologia: interno  
Protocollo N.  
Del : 21/09/2015 -

Al Nucleo di Valutazione  
Dott. Mario Lanza

Oggetto: valutazione performance individuale posizione organizzativa IV Settore anno 2014.  
Considerazioni.

Lo scrivente, avendo preso atto della valutazione complessiva redatta da codesto Nucleo di Valutazione, esprime, con la presente, le proprie considerazioni sul punteggio complessivo assegnato ritenendo che, su alcuni punti, non si è tenuto di quanto realmente espresso, in termini di impegno, disponibilità e realizzazione di quanto richiesto.

Per quanto sopra, relativamente ai punti 1 e 2, si ricorda che con Delibera di G.C. n. 94/2014 sono stati assegnati degli obiettivi di struttura ritenuti essenziali e strategici per questa Amministrazione ed il cui grado di raggiungimento è stato accertato al 100% per la qual cosa non si comprende il perché della decurtazione e il mancato raggiungimento del massimo nei punti sopra citati.

Volendo sorvolare sui punti 3 e 4, ma anche in questo caso non si capisce cosa oltre cosa è mancato per il raggiungimento di un valore più alto in considerazione di quanto dimostrato nel corso dell'anno solare e quanto è stato portato a termine soprattutto in un settore complicatissimo come quello dell'ecologia, quello che sorprende che il valore di 3 sulla carenza del personale. Il Valutatore si è forse dimenticato che un dipendente di questo Settore, suo malgrado e con grandissimo dispiacere da parte dello scrivente, rimarrà assente per almeno un anno e che nel settore della Polizia Locale vi è una carenza endemica di personale dovuto al fatto che altro personale è andato in pensione e non è stato sostituito.

Inoltre mentre per i restanti settori tutto il personale è presente durante il normale orario di servizio, il personale della Polizia Locale effettua due turni di servizio, mattutino e pomeridiano, è quello che può sembrare un numero rilevante di personale si riduce della metà, per cui volendo fare una media tra i due turni, a disposizione del Comando non vi che 1 operatore e mezzo disponibile per ogni turno.

Per sopperire a questa mancanza lo scrivente effettua servizio turnato e due volte la settimana effettua servizio nel turno pomeridiano, in modo tale che non vi sia un solo operatore di P.M. di servizio e questa ennesima disponibilità non è stata presa in considerazione con la convinzione che probabilmente era sconosciuta a codesto Organo valutatore.

Credendo di essere stato esaustivo nelle legittime rivendicazioni di rivalutazione del punteggio complessivo assegnato allo scrivente, si porgono distinti saluti.

Massa di Somma, li 22/09/2015



IL RESPONSABILE DEL IV SETTORE  
COMANDANTE POLIZIA MUNICIPALE

Ten. Giuseppe Romano

Via Veseri, 5 – 80040 Massa di Somma (NA)  
Posta certificata: poliziale.massadisomma@legalmail.it

Tel. 0817883210 – 0817883209  
Fax. N. 0817883224

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

(per il Nucleo di Valutazione)  
 Cognome SILVANO Nome EMILIA Posizione.....

FATTORE DI VALUTAZIONE	PUNTEGGIO MASSIMO	PUNTEGGIO ATTRIBUITO	NOTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
1 a Obiettivi di struttura	20	18	
1 b Obiettivi individuali	20	17	
2 Motivazione e valutazione dei collaboratori	20	18	
3 Competenze dimostrate	10	10	
4 Contributo alla performance generale	10	9	
5 Carenza di personale	5	3	
6 Comportamenti professionali e organizzativi	15		
6.1 Orientamento al Cittadino e al cliente interno	(5)	5	
6.2 Puntualità e precisione della prestazione	(5)	5	
6.3 Problem solving	(5)	5	
Totale	100	90	Posizionamento nella fascia di merito

\* Tra parentesi vengono indicati i sub-punteggi per la valutazione  
 Eventuali correttivi per i fattori di responsabilità:

.....  
 .....

Indicazioni per il miglioramento della prestazione (a cura del nucleo di valutazione)

.....  
 .....

Eventuali considerazioni del valutato

VEDI ALLEGATO

Il VALUTATO per presa visione

Data 10/09/2011

*[Signature]*

il Nucleo di Valutazione

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

# COMUNE DI MASSA DI SOMMA

Provincia di Napoli

P. 6287  
12 8 SET. 2015

Al Nucleo di Valutazione

Dr. Mario Lanza

OGGETTO: Valutazione performance individuale posizione organizzativa 3° Settore - anno 2014

## CONSIDERAZIONI

Con la presente, nel prendere atto della valutazione numerica complessiva redatta da codesto Nucleo, preme esplicitare alcune considerazioni riferite al punteggio assegnato in particolare per i fattori 1,2 e 4.

Con delibera di G.C.n.94/2014 vennero assegnati a questa struttura, oltre agli ordinari obiettivi di mantenimento, uno ritenuto particolarmente strategico (Riscossione volontaria TARI).

In merito a quest'ultimo obiettivo, formalmente assegnato solo il 30/12/2014 ma perseguito anche anticipatamente, occorre precisare che è stato raggiunto solo al 70% per ragioni non imputabili alla scrivente tenuto conto dell'estrema esiguità dei tempi inizialmente previsti e, dei flussi migratori che hanno interessato la popolazione residente che hanno comportato notevoli difficoltà nel perfezionamento dell'iter di notifica degli avvisi bonari.

A ciò va aggiunto che la sottoscritta, nel corso dell'anno 2014, mai ha potuto confrontarsi con codesto Nucleo per verificare e/o controdedurre eventuali scostamenti dagli standards qualitativi di resa dei servizi personalmente diretti.

Alla luce di tutto quanto si ritiene ingiustificato e carente il punteggio complessivo assegnato alla scrivente per la gestione settoriale posta in essere nell'anno 2014.

Il Resp. 3° Settore  
Rag. Emilia Silvano

