



**COMUNE DI CLETO**  
**PROVINCIA DI COSENZA**  
**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

|  |  |
|--|--|
| <b>VERBALE DEL 05<br/>GENNAIO 2022</b> | Oggetto: Valutazione Titolari Posizione Organizzativa -<br>Responsabile Servizio Finanziario e responsabile Area<br>Amministrativa - Anno 2021 |
|--|--|

L'anno duemilaventidue, il giorno 05 del Mese di Gennaio, alle ore 12,00 il Nucleo di Valutazione in composizione monocratica, nominato con Delibera della Giunta Comunale n. 33 del 27.03.2019 e giusta proroga di cui alla delibera di G.C. n. 30 del 01/04/2021, si è appositamente riunito per valutare l'attività espletata dalla Dott.ssa Fiorina Spirito e del Dott. Salvatore Paonessa, in qualità rispettivamente di incaricata della Titolarità della Posizione Organizzativa del Servizio Finanziario e di Responsabile del Servizio Amministrativo ed afferente l'anno 2021, finalizzata all'erogazione dell'indennità di Risultato di cui all'art. 15 comma 4 del CCNL – Funzioni Locali – sottoscritto il 21.05.2018

**Premesso che:**

la dott.ssa Fiorina Spirito nell'anno 2021 ha svolto, in continuità, la funzione di Responsabile del Servizio Finanziario del Comune di Cleto (CS), da ultimo con decreto sindacale n. 3 del 21.10.2021;

il Dott. Salvatore Paonessa nell'anno 2021 ha svolto la funzione di Responsabile dell'Area Amministrativa fino al 30 Giugno 2021 a tempo determinato e dal 01/07/2021 a tempo indeterminato quale vincitore del concorso pubblico bandito dall'Amministrazione, da ultimo con decreto Sindacale n. 4 del 21.10.2021.

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 13 del 4 febbraio 2019, con la quale l'Amministrazione Comunale ha approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.M.V.P.) Organizzativa ed individuale del personale. Ai fini della presente valutazione si pone l'attenzione, in particolare, sugli articoli 4, 5 e 6 che disciplinano rispettivamente: a) l'oggetto della valutazione, in termini di raggiungimento degli obiettivi meglio declinati al comma 2° dell'art. 4, b) il soggetto, ovvero il titolare di Posizione Organizzativa che esercita la specifica funzione assegnata, c) la Metodologia utilizzata, ovvero i criteri di attribuzione dei punteggi, legati ad alcuni parametri predeterminati. Naturalmente il soggetto deputato alla valutazione per le Posizioni Organizzative è Il Nucleo di Valutazione.

Vista la delibera di Giunta Comunale n. 18 del 21 Gennaio 2021 con la quale è stato approvato il Piano delle Performance 2021/2023 (integrato con la Delibera di G.C. n. 21 del 28.01.2021 relativamente alla disciplina del lavoro agile) ed assegnati gli obiettivi strategici ed operativi ai singoli Responsabili di Area.

In particolare si evidenzia come nella scheda allegata al Piano Performance 2021/2023 afferente sia l'Area Economico Finanziaria che quella Amministrativa siano stati puntualmente individuati gli obiettivi da raggiungere e tracciato il processo logico in cui si articolano le varie fasi del processo, unitamente agli indicatori di impatto, necessari alla Misurazione e Valutazione della Performance.

Acquisita la relazione a mezzo pec- giusto protocollo n.8 del 04.01.2022 - sull'attività svolta dal Responsabile del Servizio Finanziario afferente l'anno 2021, in qualità di Titolare di Posizione Organizzativa dell'Area "Economico – Finanziaria", nella quale si evidenzia quanto segue:

|     |   |   |
|-----|---|---|
| Ob. | 1 | Riduzione dello Stock del debito su PCC                                     |
| Ob. | 2 | Riscossione coattiva ruoli anni precedenti per recupero evasione tributaria |
| Ob. | 3 | Svolgimento attività ordinarie in modalità agile                            |
| Ob. | 4 | Mantenimento standard attività Ufficio                                      |

In merito a tali obiettivi, dalla documentazione acquisita in atti e dai colloqui intercorsi con la Responsabile è emerso il loro pieno raggiungimento.

Dalla lettura del documento di sintesi prodotto dalla Dott.ssa Spirito si riscontra coerenza con quanto riportato negli atti di programmazione (Bilancio di Previsione) e consuntivazione (Rendiconto di Gestione) e gli indirizzi dell'Amministrazione Comunale, il tutto verificato dagli atti, anche attraverso la consultazione dell'Albo pretorio on - line e delle varie sezioni di Amministrazione Trasparente.

Naturalmente non bisogna trascurare che anche il 2021 è stato pervaso, come già accaduto nel corso dell'esercizio finanziario 2020, dai problemi legati alla Pandemia da Covid19.

Acquisita la relazione a mezzo pec- giusto protocollo n. 9 del 04.01.2022 - sull'attività svolta dal Responsabile del Servizio **Amministrativo** afferente l'anno 2021, in qualità di Titolare della relativa Posizione Organizzativa, nella quale si evidenzia quanto segue:

|     |   |  |
|-----|---|--|
| Ob. | 1 | Diffusione informazioni istituzionali nei confronti della cittadinanza |
| Ob. | 2 | Elaborazione Piano delle Performance 2021/2023                         |
| Ob. | 3 | Attuazione POLA ed implementazione lavoro agile                        |
| Ob. | 4 | redazione Piano finanziario TARI e S.I.I.                              |
| Ob. | 5 | Gestione Servizi Scolastici ed extrascolastici                         |

In merito a tali obiettivi, dalla documentazione acquisita in atti e dai colloqui intercorsi con il Responsabile è emerso il loro pieno raggiungimento.

Dalla lettura del documento di sintesi prodotto dal Dott. Salvatore Paonessa e dai colloqui intercorsi e dallo scambio anche a mezzo mail, si riscontra coerenza con quanto riportato negli atti di programmazione (Bilancio di Previsione) e consuntivazione (Rendiconto di Gestione) e gli indirizzi dell'Amministrazione Comunale, il tutto verificato dagli atti, anche attraverso la consultazione dell'Albo pretorio on - line e delle varie sezioni di Amministrazione Trasparente.

In particolare si segnala l'apprezzabile "lavoro e l'impegno" profuso per la redazione del Piano TARI 2021 ed il S.I.I.

Naturalmente non bisogna trascurare che anche il 2021 è stato pervaso, come già accaduto nel corso dell'esercizio finanziario 2020, dai problemi legati alla Pandemia da Covid19.

Alla luce delle suesposte considerazioni e del percorso logico che caratterizza il ciclo di gestione della Performance così come definito dal Decreto Brunetta ed adottato anche nel Comune di Cleto, si ritiene, per quanto di conoscenza e competenza di questo Nucleo, che entrambi i Responsabili oggetto della presente valutazione, abbiano raggiunto dei risultati positivi, rispetto agli obiettivi di Performance assegnati, soprattutto tenendo in debita considerazione il difficile contesto organizzativo (carezza di personale), finanziario (deficit di liquidità) e **pandemico** in cui si è svolta la gestione.

Allegata alla presente Relazione si trasmettono la Schede di Valutazione appositamente valorizzate con l'attribuzione dei relativi punteggi che costituiscono il parametro per l'erogazione dell'indennità di risultato del titolare di Posizione Organizzativa di cui all'art. 15 del CCNL – Funzioni Locali del 21 Maggio 2018, dell'art. 3 del Regolamento per la graduazione, conferimento e revoca delle Posizioni Organizzative, approvato con delibera di Giunta Comunale n. 41 del 10.04.2019 e nel rispetto della contrattazione decentrata dell'Ente.

Si precisa infine che la presente Relazione/Verbale assume valore di PROPOSTA da sottoporre all'Organo di Governo dell'Ente per le attività successive e conseguenti.

Tanto si doveva per quanto di propria competenza

Letto, confermato e sottoscritto,

IL Nucleo di Valutazione

Dott. Massimiliano BELFIORE



SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE - TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA - ANNO 2021

|                        |   |           |   |
|------------------------|---|-----------|---|
| FUNZIONARIO VALUTATO   | Dott. ssa Fiorina SPIRITO                             | CATEGORIA | D |
| AREA                   | Economico Finanziaria e Tributaria                    |           |   |
| SOGGETTO VALUTATORE    | Nucleo di Valutazione - Dott. Massimiliano BELFIORE - |           |   |
| PERIODO DI VALUTAZIONE | Esercizio 2021  |           |   |

| AREA                           | PARAMETRI  | Descrizione  | Peso teorico  | GRADO DI CONSEGUIMENTO | Peso ponderato |    |
|--------------------------------|--|--|---|------------------------|----------------|----|
| OBIETTIVI E PERFORMANCE        | Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità | Performance misurata sugli Indicatori di efficacia e di efficienza (desumibile dal PEG e dagli altri strumenti di programmazione) assegnati all'unità organizzativa. | 10  | 100%                   | 10             |    |
|                                | Specifici obiettivi assegnati                                  | NUM. OB. 1   | Riduzione dello Stock del debito su PCC                                     | 15                     | 100%           | 15 |
|                                |  | 2  | Riscossione coattiva ruoli anni precedenti per recupero evasione tributaria | 15                     | 100%           | 15 |
|                                |  | 3  | Svolgimento attività ordinarie in modalità agile                            | 12                     | 100%           | 12 |
|                                |  | 4  | Mantenimento standard attività Ufficio                                      | 8                      | 100%           | 8  |
| TOTALE OBIETTIVI E PERFORMANCE |  |  | 60  | VALUTAZIONE            | 60             |    |

| AREA                                   | PARAMETRI   | Descrizione   | Peso teorico | GRADO DI CONSEGUIMENTO | Peso ponderato |
|--|---|---|--------------|------------------------|----------------|
| COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI | Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente | Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi dell'ente   | 8            | 98%                    | 7,84           |
|  | Organizzazione e innovazione  | Capacità dimostrate di:<br>- partecipare alla costruzione degli obiettivi<br>- tradurre gli obiettivi in piani di azione e di darne realizzazione<br>- adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione<br><br>Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione a livello informatico, organizzativo e/o procedurale | 8            | 98%                    | 7,84           |
|  | Collaborazione, comunicazione e integrazione                          | Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi  | 8            | 100%                   | 8              |
|  | Orientamento al cittadino e/o al cliente interno                      | Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio  | 8            | 98%                    | 7,84           |
|  | Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori        | Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità<br>Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati    | 8            | 100%                   | 8              |
| TOTALE COMPETENZE                      |   |   | 40           | VALUTAZIONE            | 39,52          |
|  |   |   |              | VALUTAZIONE TOTALE     | 99,52          |

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:

Dal colloquio con il Responsabile del Servizio sono emerse molte criticità nella gestione del Servizio legate alla Pandemia da COVID19 e dalla necessità di dotare l'Ente di un assetto organizzativo più strutturato, anche se è stato appena concluso il concorso per il Responsabile dell'Area Amministrativa che darà sicuramente un nuovo e maggiore impulso alle attività complessive dell'Ente. Tuttavia, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati può ritenersi più che sufficiente, soprattutto per il contesto in cui si è svolto e caratterizzato dalla scarsità di risorse umane, finanziarie e tecnologiche che in parte è stato colmato nel corso del 2021. Da rilevare che le attività poste in essere nell'esercizio 2021 ed esplicitate nella relazione della dott.ssa Spirito - acquisita in atti dal Nucleo di Valutazione - costituiscono il prosieguo di un percorso per il raggiungimento degli obiettivi triennali già aggiornati nella nuova programmazione 2021/2023, per come risulta da alcuni provvedimenti già adottati

EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:

| SCHEDA PERFORMANCE INDIVIDUALE - TITOLARE POSIZIONE ORGANIZZATIVA - ANNO 2021  |   |   |  |                        |                |     |  |
|--|---|---|--|------------------------|----------------|-----|--|
| FUNZIONARIO VALUTATO   |   | Dott. Salvatore PAONESSA  |  | CATEGORIA              |                | D   |  |
| AREA   |   | Area Amministrativa   |  |                        |                |     |  |
| SOGGETTO VALUTATORE  |   | Nucleo di Valutazione - Dott. Massimiliano BELFIORE -   |  |                        |                |     |  |
| PERIODO DI VALUTAZIONE   |   | Esercizio 2021  |  |                        |                |     |  |
| AREA   | PARAMETRI   | Descrizione   | Peso teorico   | GRADO DI CONSEGUIMENTO | Peso ponderato |     |  |
| OBIETTIVI E PERFORMANCE  | Performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità        | Performance misurata sugli Indicatori di efficacia e di efficienza (desumibile dal PEG e dagli altri strumenti di programmazione) assegnati all'unità organizzativa.  | 10   | 100%                   | 10             |     |  |
|  | Specifici obiettivi assegnati   | NUM. OB.  |  |                        |                |     |  |
|  |   | 1   | Diffusione informazioni istituzionali nei confronti della cittadinanza | 5                      | 98%            | 4,9 |  |
|  |   | 2   | Elaborazione Piano delle Performance 2021/2023                         | 12                     | 100%           | 12  |  |
|  |   | 3   | Attuazione POLA ed implementazione lavoro agile                        | 8                      | 95%            | 7,6 |  |
|  |   | 4   | redazione Piano finanziario TARI E S.I.I.                              | 15                     | 100%           | 15  |  |
| 5  | Gestione Servizi Scolastici ed extrascolastici                        | 10  | 100%   | 10                     |                |     |  |
| TOTALE OBIETTIVI E PERFORMANCE   |   |   | 60   | VALUTAZIONE            | 59,5           |     |  |
| AREA   | PARAMETRI   | Descrizione   | Peso teorico   | GRADO DI CONSEGUIMENTO | Peso ponderato |     |  |
| COMPETENZE PROFESSIONALI E MANAGERIALI   | Qualità del contributo assicurato alla Performance generale dell'Ente | Capacità di allineare i propri comportamenti alle necessità, alle priorità e agli obiettivi dell'ente   | 8  | 98%                    | 7,84           |     |  |
|  | Organizzazione e innovazione  | Capacità dimostrate di:<br>- partecipare alla costruzione degli obiettivi<br>- tradurre gli obiettivi in piani di azione e di darne realizzazione<br>- adattarsi ai cambiamenti intervenuti all'interno dell'amministrazione<br><br>Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione a livello informatico, organizzativo e/o procedurale | 8  | 98%                    | 7,84           |     |  |
|  | Collaborazione, comunicazione e integrazione                          | Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi  | 8  | 100%                   | 8              |     |  |
|  | Orientamento al cittadino e/o al cliente interno                      | Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio  | 8  | 98%                    | 7,84           |     |  |
|  | Valorizzazione e corretta valutazione dei propri collaboratori        | Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità<br>Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati    | 8  | 100%                   | 8              |     |  |
| TOTALE COMPETENZE  |   |   | 40   | VALUTAZIONE            | 39,52          |     |  |
|  |   |   |  | VALUTAZIONE TOTALE     | 99,02          |     |  |
| EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATORE:   |   |   |  |                        |                |     |  |
| Nel 2021, ancorchè caratterizzato ancora dalla Pandemia da COVID 19, è stato un anno in cui il Servizio Amministrativo ha svolto un ruolo fondamentale per i numerosi adempimenti conseguenti anche ai problemi legati al COVID ed inoltre, avendo completato il concorso a tempo indeterminato con l'individuazione di un Responsabile in maniera strutturale ha consentito una programmazione di più lungo respiro, con notevoli risultati in termini di efficienza ed efficacia del Servizio. |   |   |  |                        |                |     |  |
| EVENTUALI OSSERVAZIONI DEL VALUTATO:   |   |   |  |                        |                |     |  |

Luogo e Data 05/12/2021

Firma valutatore Dott. Massimiliano BELFIORE