



Città di Marsala

Medaglia d'oro al valore civile

**ISTITUZIONE COMUNALE**  
**"Marsala Schola"**

DELIBERA N. 16

DEL 24-06-19

**Oggetto: Presa atto della valutazione fatta dal Nucleo di valutazione delle prestazioni dei titolari delle posizioni organizzative dell'istituzione e del comportamento organizzativo del Direttore per l'esercizio 2018**

*Il sottoscritto funzionario responsabile Gianfranco Panicola, attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale e di non trovarsi neppure in qualsivoglia situazione che determina un obbligo di astensione ai sensi del DPR 62/2013 e del Codice di Comportamento interno, e di aver verificato che i soggetti intervenuti nella istruttoria che segue non ricorrono in analoghe situazioni, riferisce il seguente:*

PREMESSO che

il Nucleo di Valutazione del Comune di Marsala, con comunicazione e-mail del 10.05.2019, ha trasmesso il verbale n.18 del 8/9 maggio 2019 contenente la valutazione dell'attività svolta dalle tre sezioni operative, nonché l'allegato n. 7 riguardante la valutazione anno 2018 del Direttore pro tempore dell'Istituzione dott.ssa Maria Celona;

PRESO ATTO che dal predetto verbale, agli atti di ufficio, risulta che gli obiettivi anno 2018 delle tre posizioni organizzative dell'Istituzione sono stati realizzati e la valutazione complessiva proposta dal Nucleo per ciascuna P.O è pari a punti 100/100;

CONSIDERATO che la vigente metodologia di valutazione degli obiettivi effettuata dal Nucleo di valutazione del Comune di Marsala prevede che per il raggiungimento pieno degli obiettivi prefissati si attribuiscono 90 punti su 100 secondo la seguente valutazione:

punti 0-6 performance a livello di Ente,

punti 0-54 performance di struttura,

punti 0-30 performance Individuale.

Visto quanto contenuto nell'allegato n.7 dove è riportata la valutazione parziale proposta per l'anno 2018 dal Nucleo per il Direttore pro tempore;

RILEVATO che il Nucleo di Valutazione del Comune di Marsala rinvia alla competenza del Consiglio di Amministrazione la valutazione finale delle prestazioni del Direttore pro tempore per l'anno 2018, e la compilazione del quadro 3bis dell'allegata scheda n. 7 riguardante la capacità di interazione con gli organi di governo assegnando fino ad un massimo di punti dieci;

RICHIAMATO il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area dirigenziale quadriennale 2014-2017 del Comune di Marsala, sottoscritto in data 10.02.2015,

Preso atto di quanto contenuto nel verbale del Nucleo di valutazione n. 16 del 23/24 gennaio 2019, che colloca la retribuzione di posizione in fascia "A" secondo quanto previsto dalla delibera GM 138/bis/2017 del Comune di Marsala che contiene i criteri di valutazione e di pesature delle posizioni dirigenziali;

Visto il bilancio di previsione 2019/2021;

Visto lo Statuto dell'Istituzione;

VISTO il vigente CCNL comparto EE. LL.; Viste le LL.RR. 15/04 e n. 8/2016

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.; Visto il D.Lgs. 165/01 e s.m.i.;

VISTA la Legge 142/90, come recepita dalla L.R. n.48/91 nonché l'art.12 della Legge Regionale 30/2000;

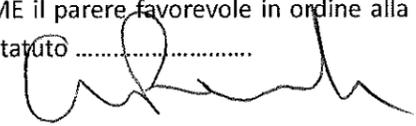
Il Funzionario Responsabile  
Panicola Gianfranco



IL DIRETTORE

Esaminato il documento che precede predisposto dal Funzionario responsabile, considerato il conflitto di interessi, sebbene potenziale, ritiene di astenersi da rendere il parere in ordine alla regolarità tecnica e contabile che viene sottoscritto dal responsabile area amministrativa proponente il provvedimento ;

1. Il Responsabile dell'area amministrativa, quale Responsabile del provvedimento, ESPRIME il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 14 dello Statuto .....



IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

ESAMINATA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

CONSIDERATO che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

VISTO il parere in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 14 dello Statuto dell'Istituzione, reso dal Responsabile dell'area amministrativa quale Responsabile del provvedimento;

VISTA la struttura organizzativa dell'Ente;

VISTO lo Statuto;

Ad unanimità di voti

DELIBERA

1. Prendere atto e fare proprie le valutazioni espresse dal Nucleo di valutazione nel verbale n.18 del 8/9 maggio 2019, allegato per estratto al presente provvedimento riguardante la valutazione a livello di ente, di struttura e individuale per l'anno 2018 del Direttore e delle posizioni organizzative;
2. Attribuire al Direttore dell'Istituzione il punteggio di 9 (nove) punti alla capacità di interagire con gli organi di governo dell'Istituzione come da allegata scheda;
3. Dare atto che il punteggio riconosciuto al Direttore per la capacità di interagire con gli organi di governo dell'Istituzione integra il punteggio riconosciuto dal nucleo di valutazione come da allegata scheda;
4. Riconoscere al Direttore e ai titolari di posizione organizzativa quanto spettante a titolo di retribuzione di risultato, secondo i contratti di categoria vigenti, parametrize ai risultati raggiunti e attestati dal Nucleo di valutazione.
5. Di attestare la regolarità e la correttezza del presente atto ai sensi e per gli effetti di quanto dispone l'art. 147 bis del D.Lgs 267/2000.
6. Trasmettere il presente provvedimento all'Ufficio pubblicazioni di diramare apposito avviso alla cittadinanza su quanto disposto sul sito web dell'Istituzione Marsala Schola nella sezione "Avvisi e News".

La presente Deliberazione, ad unanimità dei voti, viene dichiarata immediatamente esecutiva.

Il Consiglio di Amministrazione nelle seguenti persone:

Il Presidente Dott. Francesco Patti

Voto Favorevole ..... Voto Contrario .....

Il Componente Dott. Giuseppe Fazio

Voto Favorevole ..... Voto Contrario .....

Il Componente Dott. Liberale Aldo Scialabba

Voto Favorevole ..... Voto Contrario .....

Da "angileri.sabrina@comune.marsala.tp.it" <angileri.sabrina@comune.marsala.tp.it>  
A "maria celona" <celona.maria@comune.marsala.tp.it>  
Data venerdì 10 maggio 2019 - 11:27

**NTV - VERBALE n. 18 dell'08/09 Maggio 2019 - accluso allegato n. 7 (scheda Valutazione)**

Alla Dott.ssa Maria Celona  
Direttrice dell'Istituzione Marsala Schola

Si trasmette, in allegato, verbale n. 18 relativo alla riunione con il Nucleo di valutazione - tenutasi in data 08/09 Maggio 2019 - pubblicato sul sito istituzionale "Amministrazione Trasparente" -  
Sezione "Controlli interni e rilievi sull'Amministrazione" - Sottosezione  
"Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe", con accluso l'allegato n. 7 - scheda valutazione performance/2018.

Cordialità  
Sabrina Angileri

Istruttore Amministrativo  
Comune di Marsala  
Ufficio - Segreteria Nucleo di Valutazione  
Tel. 0923.993-359 - 213

**Allegato(i)**

Verbale n. 18 NTV - 8 - 9 maggio 2019.pdf (6544 Kb)  
Allegato n. 7 - verbale n. 18 - NTV - 8-9 Maggio 2019.pdf (447 Kb)



*Città di Marsala*  
*Medaglia d'oro al Valore Civile*

**Nucleo di Valutazione**  
Presidente Dott. Paolo Leonardi  
Componente Dott. Mario Caldarini  
Via Garibaldi n. 1  
91025 Marsala

---

**Oggetto: Verbale n. 18 dell'8 e 9 maggio 2019.**

Il giorno 8 maggio del 2019 alle ore 16.00, presso i locali del Palazzo Municipale, si è riunito il Nucleo di Valutazione costituito dal dott. Paolo Leonardi, Presidente e dal dott. Mario Caldarini componente. E' presente il dottor Gianfranco Panicola segretario verbalizzante; collabora la sig.ra Sabrina Angileri. La riunione è proseguita alle ore 8.30 del 9 maggio.

Nel corso delle riunioni il Nucleo incontra anche il Segretario Generale con il quale commenta i vari argomenti che sono trattati nel presente verbale.

Successivamente il Nucleo incontra il Vice Sindaco, i Dirigenti: dottor Fiocca Nicola, dott. Fazio Giuseppe, ing. Vincenzo Figuccia (per delega ing. Patti), ing. Giuseppe Frangiamore, ing. Luigi Palmeri, dott.ssa Michela Cupini, dott. Filippo Angileri ed il Direttore dell'Istituzione Marsala Schola dott.ssa Maria Celona.

**Il Nucleo prende atto di avere preso visione dei seguenti documenti:**

- Il Vice Sindaco ed il Dirigente del Settore finanziario, hanno, con note successive, invitato i vari dirigenti e PO a completare il riaccertamento ordinario dei residui attivi e passivi entro il 27 marzo. Questo adempimento si rende necessario al fine di potere predisporre il Rendiconto 2018, che, come risaputo, deve essere approvato dal Consiglio entro il 30 aprile. In caso di mancato rispetto di questa incombenza l'ente sarà soggetto a diverse penalizzazioni. Le note in questione mettono in evidenza che il mancato rispetto da parte dei dirigenti delle scadenze che sono state comunicate, potrà comportare effetti sul riconoscimento delle rispettive indennità di risultato. In proposito, il dottor Angileri, su richiesta del Vice Sindaco, segnala che al 28/3, non avevano trasmesso l'elenco richiesto i seguenti dirigenti: dott. Fiocca ( per servizi alla persona), ing. Frangiamore, ing. Patti, ing. Palmeri e dott. Triolo.
- In data 3 aprile il Segretario generale ed il dott. Panicola hanno comunicato ai Dirigenti ed alle PO, che in attuazione di una specifica direttiva della Amministrazione, entro il 16 aprile, dovranno essere trasmesse le bozze degli obiettivi di PEG relativi all'esercizio 2019; la nota in questione specifica anche

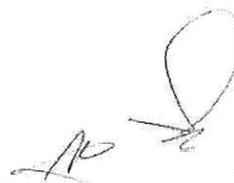
Inoltre, il Nucleo segnala anche che il Rendiconto 2017 ed il Bilancio preventivo 2018- 2020 sono stati approvati con notevole ritardo rispetto ai tempi previsti dalle norme; il Rendiconto è stato approvato con delibera del Consiglio n. 160 del 25/9, mentre doveva essere approvato entro il 30/4, ed il Bilancio di previsione è stato approvato dal Consiglio con delibera n. 171 del 10/10, mentre doveva essere approvato entro il 31/3. Questi ritardi comportano notevoli effetti negativi sulla gestione dell'ente, rallentando o impedendo, nella sostanza, la realizzazione dei programmi dell'Amministrazione.

Il Nucleo evidenzia, anche, come segnalato nei precedenti verbali, che alcuni Settori ritardano la presentazione dei documenti di competenza; questo fenomeno è migliorato rispetto agli anni precedenti; però il Nucleo ritiene che debba essere definitivamente superato. Di questo fatto il Nucleo terrà conto nella valutazione della "performance individuale".

Con riferimento al fattore "performance a livello dell'ente" relativamente alla Istituzione Marsala Schola, vista la documentazione inviata in data 29/4, il Nucleo rileva che tutti gli obiettivi strategici sono stati pienamente raggiunti. Pertanto si propone l'attribuzione di 6 punti su 6.

- **Per il fattore "performance di struttura"**, si considera che quasi tutti i settori, in linea generale, hanno raggiunto gli obiettivi che erano stati attribuiti con il PEG; come risulta dal verbale n. 17; si registrano alcune differenze che motivano la diversa valutazione rispetto al massimo previsto di 54; si ritiene però, che sia opportuno tenere conto del sub fattore "innovazione e miglioramento di efficacia, efficienza e qualità", detraendo, se del caso, dal punteggio assegnato rispetto agli obiettivi raggiunti, alcuni punti sulla base dei risultati emersi dai controlli sulla regolarità amministrativa così come emergono dall'esame svolto dal Segretario Comunale (si veda la relazione riportata nell'**allegato 1**), nonché dalla presenza di debiti fuori bilancio (si veda la relazione riportata nell'**allegato 2**) e dalla presenza dei ritardi che sono stati segnalati in precedenza (ci si riferisce documenti previsti dal Piano anticorruzione – allegato E- come riferito nei verbali n. 16 e 17). I risultati di questa valutazione sono riportati nell'**allegato 3**.
- **Per la "performance individuale"** si considerano per ogni dirigente i fattori che sono previsti dal sistema di valutazione in vigore (**allegato 4**).

Dalla applicazione di questi criteri risulta che la valutazione relativa alla performance dei dirigenti in servizio nell'anno 2018 è quella riportata nell'**allegato 5**. Ovviamente, queste valutazioni dovranno essere integrate dalla valutazione del Sindaco, così come previsto dal sistema vigente.



### **Proposta di valutazione relativa al Segretario Generale.**

Il Nucleo, poi, prende atto della relazione trasmessa in data 11/3/2019 sulla attività svolta dal Segretario Generale dott. Triolo nel 2018. Questa relazione, precisa e molto dettagliata, elenca le principali attività svolte con riferimento alle varie funzioni che il sistema di valutazione definito nella determina 85/2008 ha stabilito per il Segretario. Dalla relazione risulta che questa attività, anche a seguito della riorganizzazione deliberata dalla Giunta nel corso del 2017 e del 2018 e delle raccomandazioni del Nucleo è stata svolta in modo ancora più incisivo rispetto agli anni precedenti. Per ognuna delle varie funzioni attribuite al Segretario la relazione descrive l'attività svolta in modo molto analitico e preciso. Nel complesso il report si presenta molto buono.

In proposito il Nucleo ritiene che, visto il maggior impegno del Segretario nel sollecitare, anche con comportamenti propositivi e collaborativi, la correttezza degli atti amministrativi, il rispetto di quanto previsto dal piano anticorruzione ed in generale il rispetto dei tempi previsti per il buon andamento dell'Amministrazione, sia giustificato un maggior rigore nella valutazione dei Dirigenti e delle PO che risultano inadempienti.

Il Nucleo, ai fini della valutazione della performance del Segretario prevista per la liquidazione della retribuzione di risultato ex articolo 42 c.c.n.l. 1998/2001 segretari comunali e provinciali, propone la pesatura contenuta nell'**Allegato 6**.

### **Proposta di valutazione delle Posizioni Organizzative di Alta Professionalità.**

Con riferimento alle 3 PO di Alta Professionalità, il Nucleo, tenendo conto della documentazione prodotta e del sistema di valutazione previsto dalla deliberazione di Giunta n. 331 del 24/10/2013 propone la pesatura contenuta negli **Allegati 7a (Avv. Floridia)**, **7b (Ing. Putaggio)** e **7c (Avv. Ammoscato)**.

### **Proposta di valutazione relative alla direzione della Istituzione Marsala Schola**

Con riferimento alla Istituzione "Marsala Schola", il Nucleo tenendo conto della documentazione prodotta propone per la Dirigente la valutazione che è riportata nell'**allegato 7**.

A proposito delle valutazioni che i Dirigenti dovranno effettuare relativamente ai propri collaboratori, si raccomanda che, con riferimento alle PO che operano all'interno del proprio Settore, la valutazione della rispettiva "performance di struttura", tenga conto della valutazione che il Nucleo ha fatto della "performance di struttura" del Dirigente di riferimento.



SCHEDA VALUTAZIONE PERFORMANCE DIRIGENTI

Allegato n. 7

ISTITUZIONE MARSALA SCHOLA

DOT.T.SSA MARIA CELONA

ANNO 2018

1. PERFORMANCE A LIVELLO DI ENTE

Stato di attuazione degli OBIETTIVI STRATEGICI di cui alle linee di mandato

TOTALE

da 0 a 6

5

2. PERFORMANCE DI STRUTTURA (PRO)	Fattori valutazione e loro rilievo da 1 a 3)			MEDIA PESO OBIETTIVO	(conseguimento da 0 a 20)			TOTALE valutazione peso/raggiungimento da 0 a 54
	importanza nell'ambito dei programmi dell'A.C.	grado di complessità (tecnica, organizzativa, etc) (1=minimo)	rilevanza sotto l'aspetto economico (2=medio)		innovazione e miglioramento di efficacia, efficienza e qualità (3=massimo)	NON CONSEGUITO (DA 0 A 40%)	AL DI SOTTO DELLE ATTESE (DAL 41 AL 60%)	
1° OBIET					0	10	14	18
2° OBIET				X				
3° OBIET				X				
4° OBIET				X				
5° OBIET				X				
6° OBIET				X				
<b>TOTALE MEDIA</b>								
<b>54</b>								

3. PERFORMANCE INDIVIDUALE	FATTORI DI VALUTAZIONE		RANGE PUNTI	PUNTI ASSEGNATI	
	1. Contribuisce in modo significativo alla individuazione degli obiettivi. Il descrittore in modo chiaro e preciso collabora con gli amministratori nella definizione delle scelte strategiche, in via con regolarità, precisione e completezza i report relativi all'andamento dell'attività	2. Garantisce una presenza assidua nel luogo di lavoro assicurando comunque una orario settimanale rispondente alle necessità dei servizi			
3. PERFORMANCE INDIVIDUALE	3. Riesce a motivare i propri collaboratori e a costruire rapporti chiari, basati sulla reciproca assunzione di responsabilità	da 0 a 4	4	3	
	4. E' sensibile al rapporto con il pubblico e si impegna nel miglioramento della qualità dei servizi e della relazione con l'utenza	da 0 a 3	3	4	
	5. Ha sensibilità economica intesa come la capacità di valutare i costi/benefici delle attività di competenza valutando i riflessi per l'ente, le soluzioni possibili e la capacità di reperire risorse	da 0 a 4	4	3	
	6. Si impegna nella collaborazione con gli altri dirigenti nella costruzione di relazioni basate sulla fiducia e sul confronto, privilegia canali di comunicazione informali ed evita atteggiamenti burocratici	da 0 a 3	3	2	
	7. rispetta i tempi di riscontro delle richieste e delle scadenze previste	da 0 a 3	3	3	
	8. Precede alle valutazioni delle performance del personale assegnato che tenga conto dell'apporto diversificato di ciascuno	da 0 a 3	3	3	
	9. valutazione dal basso redatta sulla base di una scheda redatta dai dipendenti del settore	da 0 a 3	3	3	
	<b>TOTALE PUNTI</b>		<b>DA 0 A 30</b>	<b>28</b>	
	<b>TOTALE COMPLESSIVO NUCLEO</b>			<b>38</b>	

3.3a PERFORMANCE INDIVIDUALE VALUTAZIONE SINDACO	capacità di interazione con gli organi di governo come da scheda redatta dal sindaco/assessore di riferimento	da 0 a 10	
--	---	-----------	--

TOTALE COMPLESSIVO

da 0 a 100