



# PROVINCIA DI SALERNO

## Verbale di deliberazione della Giunta provinciale

Seduta n. 1 .....

N. 7 ..... del registro

**OGGETTO: Valutazione della performance dei dirigenti e determinazione dell'indennità di risultato per l'anno 2012.**

L'anno duemilaquattordici, il giorno QUATTORDICI del mese di GENNAIO alle ore 15,00, nella sala delle adunanze di Palazzo Sant'Agostino, si è riunita la Giunta provinciale. Sono presenti il Presidente della Provincia Signor Iannone Antonio e gli Assessori signori:

	Presenti		Presenti
1) ESPOSITO Giuseppina		7) SPINELLI Costabile	
2) VITERALE Amelia	NO	8) D'ONOFRIO Massimo	
3) BELLACOSA Adriano	NO	9) CARPENTIERI Nunzio	
4) CUOZZO Michele	NO	10) STASI Pietro Damiano	NO
5) BOTTONE Matteo		11) MANCUSI Amilcare	
6) PIERRO Attilio		12) MIANO Mario	NO

Assume la presidenza, il Signor Antonio Iannone, Presidente della Provincia.

Partecipa il dottor <sup>ALFONSO PERARAI VICE</sup> Giovanni Moscatello, Segretario Generale della Provincia, che cura la verbalizzazione della seduta.

Il Presidente, constatata la validità dell'adunanza, invita alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

L'Assessore di riferimento

### LA GIUNTA PROVINCIALE

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Sentita la relazione dell'Assessore di riferimento;

Ritenuto che la proposta è stata formulata in attuazione degli obiettivi e degli indirizzi di governo;

Visti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile resi dal Dirigente del Settore interessato e dal Dirigente del Settore finanziario, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere di legittimità reso dal Segretario Generale, ai sensi dell'articolo 52, comma 2, dello Statuto;

A voti unanimi,

### DELIBERA

di approvare l'infrascritta proposta di deliberazione e, per l'effetto, dichiararla parte integrante e sostanziale del presente dispositivo.

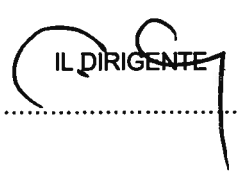
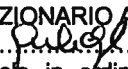
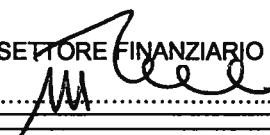

<b>Visti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'art. 7, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;</li> <li>- l'art. 24, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nel quale è stabilito che la retribuzione del personale con qualifica dirigenziale è determinata dai contratti collettivi per le aree dirigenziali, prevedendo che il trattamento economico accessorio sia correlato alle funzioni attribuite, alle connesse responsabilità e ai risultati conseguiti;</li> <li>- l'art. 23 del CCNL – Area dirigenza del 10 aprile 1996, come sostituito dall'art. 14 del CCNL del 23 dicembre 1999, che disciplina il sistema di valutazione delle prestazioni dei dirigenti;</li> <li>- gli articoli 28 e 29 del CCNL – Area dirigenza del 23 dicembre 1999, i quali definiscono, rispettivamente, le modalità di finanziamento e i criteri per la determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato;</li> <li>- l'art. 3, comma 5, del CCNL – Area Dirigenza del 27 febbraio 1997, in virtù del quale le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato ai sensi dell'art. 37, comma 3, del CCNL del 10 aprile 1996, devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento; ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo;</li> </ul>
<b>visto</b>	il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;
<b>visto</b>	l'art. 9, comma 1, del regolamento recante la disciplina della misurazione, della valutazione, della rendicontazione e della trasparenza della performance, approvato con deliberazione di Giunta provinciale n. 471 del 20 dicembre 2010, successivamente modificato con le deliberazioni della Giunta provinciale n. 296 del 10 ottobre 2011, n. 164 dell'8 giugno 2012 e n. 67 del 12 aprile 2013 (di seguito denominato regolamento sulla performance), il quale stabilisce che l'OIV, sulla base del sistema di misurazione e valutazione, propone al Presidente la valutazione annuale dei dirigenti e l'attribuzione ad essi dei premi collegati alla performance;
<b>visto</b>	l'art. 12 del regolamento sulla performance, disciplinante il sistema delle fasce di merito;
<b>visti</b>	gli articoli 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 e 20 del regolamento sulla performance;
<b>visto</b>	l'allegato A del regolamento sulla performance il quale prevede il sistema delle fasce aperte e la metodologia di calcolo dell'indennità di risultato;
<b>visto</b>	l'allegato B del regolamento sulla performance il quale stabilisce i criteri di valutazione delle prestazioni dei dirigenti;
<b>richiamati</b>	gli articoli 7, comma 2, e 9 del Contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto il 4 maggio 2007, con i quali sono stati, rispettivamente, dettati i criteri per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato e per la valutazione dei dirigenti;
<b>visto</b>	l'art. 243, comma 3, nel quale è previsto che il riconoscimento e l'attribuzione della retribuzione di risultato rientra nelle competenze della Giunta, che vi provvede con l'assistenza tecnica dell'Organismo di valutazione coadiuvato dal Servizio di controllo interno;
<b>visto</b>	il parere del Collegio dei revisori dei conti, acquisito dalla Direzione Generale il 31 ottobre 2012 prot. n. 245305, con il quale, all'esito dell'esame della relazione illustrativa e della relazione tecnico finanziaria concernenti il contratto collettivo decentrato integrativo, ha certificato la congruità e la compatibilità dei costi derivanti dall'accordo integrativo dell'anno 2012 con i vincoli di bilancio;
<b>acquisita</b>	la relazione di valutazione dell'attività svolta dai dirigenti di ruolo e a tempo determinato nell'anno 2012 e le schede di valutazione individuali, redatte dall'Organismo Indipendente di Valutazione in conformità all'allegato B1 del regolamento sulla performance;
<b>preso atto</b>	di quanto asserito dall' Organismo Indipendente di Valutazione nella predetta relazione di valutazione e, in particolar modo, del punteggio attribuito ai dirigenti e della collocazione dei medesimi nelle fasce di merito;
<b>considerato</b>	che, come dispone l'art. 7, comma 2, del citato Contratto collettivo decentrato integrativo, la retribuzione di risultato spettante ai dirigenti di ruolo può variare dal 15 per cento fino al massimo del 40 per cento dell'indennità di posizione percepita nell'anno di riferimento;
<b>considerato</b>	che per i dirigenti a tempo determinato la determinazione dell'indennità di risultato avviene secondo i criteri fissati nei contratti individuali di lavoro e sulla base del sistema delle fasce di merito;
<b>rilevato</b>	che il sistema delle fasce di merito della dirigenza e la conseguente determinazione della percentuale dell'indennità di risultato da erogare ai dirigenti sono così strutturati: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) 40 % della retribuzione di posizione ai dirigenti collocati nella prima fascia di merito (punteggio da 91 a 100);</li> <li>b) 30 % della retribuzione di posizione ai dirigenti collocati nella seconda fascia di merito (punteggio da 81 a 90);</li> </ul>

- c) 25 % della retribuzione di posizione ai dirigenti collocati nella terza fascia di merito (punteggio da 51 a 80);  
d) 20 % della retribuzione di posizione ai dirigenti collocati nella quarta fascia di merito (punteggio da 36 a 50);  
e) 15 % della retribuzione di posizione ai dirigenti collocati nella quinta fascia di merito (punteggio da 26 a 35);  
f) nessun premio ai dirigenti collocati nella sesta fascia di merito (punteggio da 0 a 25);
- ritenuto** che, in coerenza rispetto al sistema di distribuzione dell'indennità di risultato adottato nelle annualità precedenti, ai dirigenti che hanno percepito compensi professionali ai sensi dell'art. 18 della legge 109/1994 (confluito nell'art. 92, comma 5, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163) ovvero altri compensi previsti da norme di legge o regolamentari, debba essere decurtata la relativa somma dall'importo complessivo dell'indennità di risultato ad essi spettante;
- acquisiti** sulla proposta di deliberazione i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, riportati a tergo del dispositivo del presente atto deliberativo;

## D E L I B E R A

- 1. dichiarare** la premessa che ad ogni effetto si abbia qui per ripetuta e trascritta, parte integrante e sostanziale del presente dispositivo, di cui costituisce anche motivazione;
- 2. prendere atto**
  - del parere dei revisori dei conti certificante la congruità e la compatibilità dei costi derivanti dall'accordo integrativo dell'anno 2012 con i vincoli di bilancio (**Allegato A**);
  - della relazione di valutazione dell'attività svolta dai dirigenti nell'anno 2012 e della scheda riepilogativa della valutazione della prestazione dei dirigenti, redatte dall'Organismo Indipendente di Valutazione, allegata alla presente deliberazione, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale (**Allegato B**);
- 3. provvedere** al riparto della retribuzione di risultato relativa all'anno 2012 ai dirigenti di ruolo e a tempo determinato dell'ente secondo le modalità previste nella tabella allegata alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale (**Allegato C**);
- 4. incaricare** il settore Gestione risorse umane – servizio Trattamento economico di adottare i provvedimenti consequenziali al presente atto deliberativo, ivi compresa la determinazione di liquidazione della retribuzione di risultato ai dirigenti dell'Ente, secondo le modalità fissate nella tabella di cui all'allegato C;
- 5. incaricare** altresì, il settore Gestione risorse umane di trasmettere il provvedimento di liquidazione dell'indennità di risultato al settore Trasparenza e Comunicazione che curerà la pubblicazione dei dati richiesti dal decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e dall'art. 40, comma 2, lettera f), del regolamento sulla performance;
- 6. di inviare** la presente deliberazione per gli adempimenti di rispettiva competenza ai seguenti Uffici:
  - servizio Trattamento Giuridico del Personale;
  - servizio Trattamento Economico del Personale;
  - servizio Albo Pretorio;
  - settore Trasparenza e Comunicazione.
- 7. di dichiarare** la presente deliberazione, con separata e unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, i sottoscritti esprimono il seguente parere di:

REGOLARITÀ TECNICA	REGOLARITÀ CONTABILE
La proposta di deliberazione che precede è stata formulata in attuazione degli indirizzi generali di governo. Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.	Somma stanziata €..... Impegni già assunti <sup>№1640/2012</sup> €..... <sup>250.000,00</sup> Disponibilità €..... Impegni di cui alla presente €..... Ulteriore disponibilità €..... Assunto impegno di spesa al numero ..... di euro ..... sul capitolo <sup>21000 - cod. 1010201</sup> del bilancio 2013/ Salerno <sup>14/01/2014</sup> ..... <sup>RCS 2012</sup>
Salerno .....  IL DIRIGENTE 	IL FUNZIONARIO ADDETTO  Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile. Salerno ..... IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO <sup>14/01/2014</sup> 
Salerno <sup>13/01/2014</sup> .....  IL FUNZIONARIO RESPONSABILE DELL'ISTRUTTORIA 	

Ai sensi dell'articolo 52, comma 2, dello statuto dell'Ente, si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità.

Salerno, .....

IL SEGRETARIO GENERALE  
.....

<u>DEL CHE È VERBALE</u>	
IL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA .....	IL SEGRETARIO GENERALE .....
<b>RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE</b>	
La pubblicazione della presente deliberazione inizierà il <sup>09 FEB. 2014</sup> <del>.....</del> <sup>1.7. GEN. 2014</sup> e durerà quindici giorni consecutivi fino al ..... Salerno ..... <sup>1.7. GEN. 2014</sup>	
L'ADDETTO ALL'AFFISSIONE 	VISTO : IL SEGRETARIO GENERALE .....
Dichiaro di aver affisso all'Albo Pretorio l'atto retroscritto, mantenendolo per il periodo suindicato. Salerno .....	
L'ADDETTO ALL'AFFISSIONE .....	
Deliberazione divenuta esecutiva per decorrenza del termine di cui al comma 3 dell'articolo 134 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Salerno .....	
IL SEGRETARIO GENERALE .....	

ALLA

# IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

## ESAME E PARERE SULLA COSTITUZIONE DEL FONDO SALARIO ACCESSORIO AREA DIRIGENZA, ANNO 2012

(Ai sensi della Circolare n. 25/2012 del 19.07.2012 della Ragioneria Generale dello Stato)



**Al Direttore Generale  
Prof. Avv. Francesco Fasolino**

**Al Dirigente del Settore Gestione Risorse Umane  
Dott. Gerardo Bellino**

**Al Dirigente del settore Finanziario  
Dott.ssa Marina Fronda**

Prot. N. 157 del 30 ottobre 2012

### **Premesso che:**

- l'art. 26 del CCNL 23.12.1999 e successive modifiche ed integrazioni (Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'area della dirigenza) individua e stabilisce le modalità di costituzione del fondo per il trattamento accessorio della dirigenza;
- che la costituzione del fondo per il trattamento accessorio della dirigenza secondo i criteri individuati dall'art. 26 Ccnl del 1999 e delle successive integrazioni è un passaggio non solo formale ma sostanziale per procedere successivamente alla fase contrattuale vera e propria;
- che la mancata costituzione del fondo inibisce il finanziamento del trattamento economico del personale dirigenziale il quale non può essere posto direttamente a carico dei relativi capitoli di bilancio anche se nei limiti della loro capienza finanziaria e che fenomeni di distribuzioni di risorse senza la costituzione del fondo risultano di particolare gravità, poiché disattendono completamente il dettato contrattuale e pongono le premesse di oneri impropri a carico del Bilancio dell'Ente, al di fuori delle regole previste dai Contratti collettivi nazionali.

### **Preso atto:**

- della Relazione tecnico finanziaria sulla costituzione del fondo anni 2008 2009 2010 2011 2012 giusto prot. PSA n. 201200164323 del 06.07.2012 a firma del responsabile del servizio trattamento Economico Dr. Catia Santamaria e del Dirigente Settore Gestione Risorse Umane Dr. Gerardo;
- della Relazione tecnico finanziaria sulla costituzione del fondo dirigenti anni 2008 2009 2010 2011 2012 riscontro giusto prot. PSA n. 201200171361

del 18.07.2012 a firma del responsabile del servizio Direzione Generale Dr. Padula Nicola e del Direttore Generale dell'Ente Dr. Fasolino Francesco;

**Richiamato:**

- l'art. 5, comma 3, del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, che demanda al Collegio dei revisori il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata e sulle modalità di costituzione del fondo incentivante la produttività;
- La circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato;
- Richiamato, altresì, il disposto di cui all'art. 239 del D.Lgs. 267/2000;
- la nota prot. n. 145 del 31.07.2012 a firma dell'Organo di Revisione contabile Il quale invitava l'Ente a predisporre una nuova e più puntuale Relazione illustrativa e Relazione tecnico- finanziaria a contratti integrativi ai sensi della Circolare n. 25 del 19.07.2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

**Esaminata**

- La relazione tecnico finanziaria sulla costituzione del fondo anni 2011-2012 predisposta dal settore Gestione risorse Umane servizio trattamento economico del Personale giusto prot. PSA 201200224324 08/2012 datata 08.10.2012 a trasmessa al Collegio, in data 11.10.2012 a firma del Dirigente e del Responsabile del Settore Gestione Risorse Umane Servizio Trattamento economico del Personale; La stessa fa seguito alla richiesta formale dello stesso Collegio dei Revisori giusta nota n. prot. 145 del 31.07.2012.

**Richiamata** la riunione informale avuta in data 23 ottobre 2012 nella sede dell'Ente Provincia, presso l'ufficio del Direttore Generale Prof. Avv. Francesco Fasolino e con la sua presenza oltre alla presenza del dott. Nicola Padula responsabile del Servizio nonché con il dirigente ed il responsabile del settore Gestione Risorse Umane servizio trattamento economico del personale dott. Gerardo Bellino e dott.ssa Catia Santamaria e il Collegio al completo. In tale riunione il Collegio richiedeva un ulteriore dettaglio alla relazione di cui alla circolare n. 25/2012 in merito ai seguenti punti:

- a) Al modulo I sezione II -" *risorse variabili*" come anche da dichiarazione del Settore competente, l'Ente non è in grado di verificare in modo puntuale le risorse variabili ex art. 26 comma 3 ccnl del 23.12.1999 derivanti da attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, senza incrementi della dotazione organica dirigenziale, solo allora l'incremento potrebbe essere confermato anche per gli anni successivi;





- b) Al modulo II sezione VI- "*Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale*" mancano tutte e tre le specifiche attestazioni del rispetto dei tre vincoli così come richiesto dalla Circolare n. 25/2012 del 19.07.2012;
- c) Al modulo II Sezione V "*destinazioni temporanee allocate all'esterno del fondo*" le stesse anche ai sensi della circolare 25/2012 vanno inseriti all'interno del fondo;
- d) Al modulo IV Sezione II "*Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno 2010 risulta rispettato*" Il collegio richiama quanto già detto in merito alla mancata costituzione del fondo per gli anni 2008-2009-2010;

**Preso Atto** che alla luce della riunione tenutasi in data 23.10.2012 l'Ente integrava e completava quanto richiesto dal Collegio, in particolare predisponendo:

1. Relazione Illustrativa al contratto decentrato integrativo economico- area Dirigenti anni 2011 e 2012 datato 23.10.2012 prot. PSA201200238684 Direzione Generale Organizzazione del lavoro e sviluppo professionale del personale a firma del Direttore Generale Prof. Avv. Francesco Fasolino e del Responsabile del Servizio Dott. Nicola Padula.
2. Nota prot. PSA 201200239708 DEL 24.10.2012 a firma del Direttore Generale ed indirizzata al Dirigente del settore Gestione Risorse Umane e al Responsabile del Servizio trattamento economico avente ad oggetto i rilievi formulati dal collegio relativi al modulo II sezione VI della relazione tecnico-finanziaria;
3. Nota del 26.10.2012 a firma del Dirigente del Settore Gestione Risorse umane dott. Gerardo Bellino e del responsabile del Servizio trattamento economico Catia Santamaria avente ad oggetto " Fondo area Dirigenza relazione integrativa".

**Effettuate** quindi le dovute verifiche relative alle poste di bilancio, al rispetto delle specifiche normative in materia di Patto di Stabilità, di spesa di personale dirigenziale e in materia di contrattazione decentrata

**CERTIFICA**

- I dati contenuti nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico finanziaria allegate all'ipotesi di contratto collettivo decentrato anno 2012;
- la congruità e la compatibilità dei costi derivanti dell'accordo integrativo dell'anno 2012 con i vincoli di bilancio;
- che esiste copertura finanziaria per tutte le somme destinate al fondo ed alla distribuzione dello stesso;
- che la spesa derivante dalla quantificazione del fondo delle risorse stabili e variabili per l'anno 2012 rientra nel limite di spesa per il personale dirigente per l'anno corrente;
- che la spesa prevista per il personale dirigente nel bilancio di previsione 2012 è compatibile, alla data del presente parere, con gli obiettivi del patto di stabilità interno per l'esercizio 2012;
- che ai sensi dell'art. 9 comma 2 bis, D.L. 78/2010 la spesa destinata alla contrattazione per l'anno 2012 non eccede gli importi previsti nel 2010 ed è stata decurtata per effetto della riduzione del personale dirigente medio in servizio nell'anno 2012.

Letto, confermato, sottoscritto.

Salerno 30.10.2012

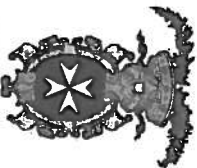
**II COLLEGIO**

dott. Gennaro Esposito

dott. Umberto Amendola

dott. Nicola Marotta





**PROVINCIA DI SALERNO**  
**SCHEDA RIEPILOGATIVA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEI DIRIGENTI**  
**2012**



DIRIGENTI	Valutazione degli obiettivi (performance individuale e organizzativa) (max 20+30 punti)	Valutazione delle capacità manageriali (max 20 punti)	Valutazione delle competenze professionali dimostrate (max 5 punti)	Valutazione dell'indagine di customer satisfaction (max 10 punti)	Capacità di valutazione dei collaboratori (max 15 punti)	Totale punteggio Valutazione 2012
CASTALDO	47,5	20	5	10	15	97,5
FASOLINO	47,5	20	5	10	15	97,5
RANESI	47,5	20	5	10	15	97,5
FRONDA	47,5	20	5	10	15	97,5
MOSCATELLO	47,22	20	5	10	15	97,22
FERRAIOLI	46,88	20	5	10	15	96,88
LIZIO	46,38	20	5	10	15	96,38
CRISCUOLO	45,44	20	5	10	15	95,44
D'ACUNZI	45,38	20	5	10	15	95,38
CUSSINO	45,25	20	5	10	15	95,25
BELLINO	45,25	20	5	10	15	95,25
BONADIA	45,25	20	5	10	15	95,25
CAVALIERE	44,32	20	5	10	15	94,32
LONGOBARDI	44,32	20	5	10	15	94,32
CASINI	44,06	20	5	10	15	94,06
CASELLA	43,13	20	5	10	15	93,13
ROMITO	43,13	20	5	10	15	93,13

Il Presidente dell'OIV

I componenti dell'OIV




## ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

### Valutazione dirigenti anno 2012

La valutazione dell'anno 2012 prende le mosse dal riferimento ai parametri gestionali approvati appunto dalla Commissione di Controllo sulla Gestione dell'anno 2012. Si terrà conto quindi dell'importo accertato in entrata e di quello in uscita.

Va dato atto che il sistema valutativo per l'anno in oggetto dovrà tenere conto di tre eventi straordinari che certamente hanno inciso sulle capacità gestionali: il primo consiste nel mancato trasferimento erariale da parte dello Stato di €14.870.000 (Decreto del Ministro degli Interni del 25.10.2012), dovuto evidentemente alla crisi in corso nel nostro Paese; il secondo è dovuto al mancato accredito da parte della Regione dei fondi assegnati e debitamente richiesti dalla Provincia sin dall'inizio dell'esercizio, pari ad € 14.476.416,75; il terzo è dovuto al blocco dell'esecutivo creato da una pioggia di leggi a partire dal D.L. 13/08/2011 n. 138, convertito in Legge n. 148/2011, dal D.L. n. 201 collegato con modifiche alla legge di conversione 22/12/2011 n. 214, dal D.L. n. 95/2012 convertito in legge il 07/08/2012 e vari progetti di legge in corso, che abolivano o meglio riducevano gli organi provinciali contraendo e mortificando il lavoro degli organi politici.

Il quarto evento è dovuto al mancato impiego di alcuni fondi europei per i quali la Regione Campania aveva creato un budget di miglioramento che non è stato utilizzato. In effetti, la Giunta regionale della Campania con delibere del 06.09.2012, n. 468, e del 19.10.2012, n. 609, ha spartito tra gli enti locali gli spazi finanziari con importi da richiedere in prima e in seconda istanza, quest'ultima con scadenza 15 settembre 2012. Tra le richieste pervenute, per un totale di € 58.966.731,92, non vi è stata quella della Provincia di Salerno entro il lasso di tempo 31 agosto/15 settembre 2012. La mancata richiesta si ripercuote sugli organi provinciali competenti, che assumono di non averne avuto notizia appunto in un momento di confusione normativa

e per la mancata pubblicazine da parte della Regione. Ma è da osservare che detto episodio non ha comportato coseguenze negative in quanto all'epoca dello stanziamento dei fondi regionali il patto di stabilità era stato già sfiorato. D'altro canto va dato merito, relativamente agli stessi dirigenti protagonisti dell'episodio indicato, della stesura dell'atto di compensazione tra debiti e crediti tra la Provincia e la Regione Campania conclusosi con il sollevamento di un debito provinciale pari a circa 8 milioni di euro, recepito poi dalla Giunta regionale con Delibera del 21.12.2012, utilizzando la Legge regionale n. 1/2012.

In base a queste considerazioni, si è verificato che il rapporto tra l'Organo politico e l'Organo gestionale si è rafforzato per cui la relativa collaborazione ha portato a risultati più che soddisfacenti rispetto alle risorse a disposizione.

Va ancora premesso che il sistema di valutazione in oggetto avviene nel rispetto e secondo le regole del nuovo Regolamento n. 471/2010 approvato dalla Giunta Provinciale e le relative successive modifiche fino a quella dell'8.06.2012, n. 164.

Il riconoscimento del ruolo pilota della Provincia nell'applicazione della nuova normativa (legge Brunetta: D.lgs 27.10.2009) ha reso necessaria l'adozione di una metodologia di valutazione che fosse maggiormente in linea con gli obiettivi di detta legge. Pertanto, l'O.I.V. ha predisposto una scheda di valutazione che ha come scopo primario la sintesi e quindi la chiarezza degli obiettivi e la loro oggettiva valutabilità e che la Giunta provinciale ha fatto propria con la Delibera n. 285 del 03.09.2010 e successive modifiche.

I relativi contenuti sono stati concordati con i singoli dirigenti sentiti, unitamente al Direttore Generale, in incontri collegiali e singolari.

#### **ANALISI DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE**

La scheda di valutazione è stata concordata in più riunioni, talune partecipate dai Sindacati, promosse dal Direttore con tutti i Dirigenti prima della definitiva formalizzazione delle schede, allegate alla relazione (Reg. art. 11, pag. 9) unitamente ai pesi ponderali e si compone di otto obiettivi fondamentali, taluni inglobati ad altri:

1. Obiettivo economico
2. Obiettivo gestionale



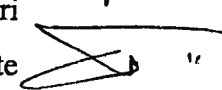
3. Obiettivo innovativo
4. Obiettivo libero
5. Customer satisfaction interna ed esterna
6. Obiettivo organizzativo
7. Obiettivo di flessibilità e Interazione con l'Organo politico
8. Valutazione del Dirigente sul dipendente

Si è ritenuto pertanto accorpare nelle schede inviate dai Dirigenti le parti B) e C) della valutazione di cui al Regolamento interno sulla Performance in quanto trattasi di voci che rientrano più propriamente nella valutazione dell'Organo politico e in ogni caso facilmente deducibili dalle voci indicate nelle schede.

L'obiettivo economico ha una significativa rilevanza nel contesto di una rilevante riduzione dei trasferimenti statali e di una poco auspicabile emersione di debiti fuori bilancio maturate nelle passate amministrazioni.

Si raccomanda di perseverare nella revisione della politica di bilancio dell'Ente che abbandoni il criterio della gestione asettica da parte dei Dirigenti delle somme stanziata dal PEG a favore della ricerca di soluzioni che assicurino, da un lato, risparmi di spesa ad obiettivi immutati, e dall'altra aumenti di entrate proprie e derivate anche mediante l'attivazione di comparti "in quiescenza" poco attenzionati nel passato.

L'obiettivo gestionale si origina dalla necessità di valutare la vocazione manageriale del Dirigente rispetto alle mutevoli problematiche che continuamente insorgono nella vita amministrativa e che richiedono risposte adeguate e tempestive. Troppo spesso, in passato, si è assistito ad improprie incursioni del livello politico nella gestione amministrativa per il ritardo nell'approntare risposte coerenti ed immediate a fatti e circostanze emergenti ed imprevedibili. La vita amministrativa dell'Ente, benché pianificata con il Bilancio di Previsione e puntualizzata nei PEG assegnati ai Dirigenti, subisce continue modifiche per fatti imprevedibili, modifiche normative, ulteriori compiti delegati, etc. Si richiede, pertanto, di continuare nell'attivazione di immediate



risposte a fronte di nuovi eventi che richiedono un riallineamento continuo e costante della duplice funzione politica e gestionale.

Da ciò scaturisce l'opportunità di verificare la risposta del Dirigente ai nuovi impulsi che provengono dagli organi politici, non essendo più sufficiente il semplice rispetto degli obiettivi di PEG nel contesto di un'Amministrazione che si propone di ammodernare il suo rapporto con il cittadino-utente. Tali valutazioni comprendono le voci di cui all'art. 28 del Regolamento e cioè quelle della gestione economica, della autonomia e della decisionalità, non esclusa la qualità riconducibile al principio del buon andamento della P.A.

Non va, inoltre, sottovalutata, per garantire una buona pratica amministrativa, la capacità di interazione del Dirigente con gli organi di indirizzo politico. Lo spirito di collaborazione tra il livello gestionale e il livello politico, infatti, non può essere dato per scontato a causa di inveterate consuetudini e per le peculiarità del pubblico impiego. In questa legislatura risulta rispettato con rare eccezioni (valutazione spettante all'Organo Politico).

L'obiettivo innovativo intende dare impulso all'attività del Dirigente che nella macchina amministrativa a sua disposizione deve saper cogliere tutti i fattori di rallentamento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.

L'adozione di strumenti di monitoraggio costanti, l'implementazione di procedure più semplificate e controllabili, l'incremento dei livelli di professionalità dei collaboratori etc. sono indizi importanti di capacità manageriali, doti imprescindibili in qualsivoglia organizzazione moderna.

L'obiettivo libero offre al Dirigente volenteroso la possibilità di misurarsi in una o più iniziative che dovrebbero costituire un "quid plus" rispetto alla gestione ordinaria e che dovrebbero rappresentare un personale e qualificato contributo di collaborazione all'Amministrazione, mediante l'impiego di significative capacità scaturenti da particolari inclinazioni.

La Customer Satisfaction, infine, sostenuta con forza nella legge Brunetta, costituisce il momento di verifica più innovativo nella pubblica amministrazione.

L'assenza di verifiche oggettive esterne ha reso, spesso, molto autoreferenziali i livelli Dirigenziale e Politico, e che, nel peggiore dei casi, si assicuravano un comune sostegno, a prescindere dal reale interesse della cittadinanza

La trasparenza codificata dell'azione amministrativa e la partecipazione dei cittadini al processo valutativo costituiscono, senza dubbio, il miglior antidoto ai "mali" amministrativi e costituiscono un importante passo avanti nel controllo dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Per tali motivi si raccomanda un maggior rilievo alla pubblicità degli atti.

Benché il sistema di Customer Satisfaction esterna sia stato implementato non ha ricevuto una pur auspicabile risposta da parte dei cittadini e quella interna è stata valutata in relazione alle risposte contenute nell'atto di interpello proposto dai dirigenti.

La valutazione del rapporto interno è stata fatta con il criterio direttamente proporzionale al numero dei dipendenti, ovvero l'accertamento di un esito positivo da parte dei dirigenti con maggior numero di dipendenti è stato ritenuto premiale rispetto ai consensi espressi ai dirigenti dotati di pochi dipendenti.

Oltre alla valutazione delle prestazioni dei dirigenti sotto il profilo del raggiungimento degli obiettivi del PEG, l'Organo gestionale va valutato anche sotto il profilo dell'attitudine e delle capacità manageriali intese come l'insieme delle doti tecniche, professionali, organizzative e relazionali dimostrate dal singolo Dirigente.

#### **PARTECIPAZIONE DEI DIRIGENTI ALLA VALUTAZIONE**

Il lavoro compartecipato che ha portato alla definizione dei criteri di valutazione ha dato complessivamente buoni risultati.

Infatti, tutti i Dirigenti hanno dimostrato maggiore attenzione al processo valutativo finalizzato non soltanto a un ritorno economico ma anche alla crescita professionale, personale e complessiva della macchina amministrativa.

La fase di definizione degli obiettivi, ai quali attribuire il peso della valutazione e che avevano una particolare "sintomaticità" rispetto alla pletora di altri compiti, ha registrato una sensibile e puntuale partecipazione dei Dirigenti.



A tale partecipazione ha fatto seguito un miglioramento della qualità delle informazioni fornite all'OIV, per cui può fondatamente ritenersi avviato un processo virtuoso di collaborazione tra tutti i soggetti coinvolti nella gestione amministrativa.

### **RAPPORTI CON ALTRI ORGANISMI DI CONTROLLO**

Prima di passare alla valutazione definitiva sei singoli Dirigenti, questo OIV ha preso in esame i risultati dell'attività della Commissione per il Controllo di Gestione e della Commissione per la Regolarità Contabile.

Con riferimento all'anno 2012, non risultano accertati elementi di particolare criticità e dagli stessi organismi di controllo sono state attivate procedure per la salvaguardia della regolarità ed efficacia dell'azione amministrativa.

### **CRITERI DI CONTROLLO**

L'OIV nell'esame delle varie posizioni ha seguito in particolare i seguenti criteri:

- La gestione di Settori di durata inferiore all'intero anno non è stata presa in considerazione ai fini della valutazione del Dirigente a causa della oscillante legislazione statale o meglio della continua e complessa decretazione d'urgenza avvenuta nella materia.
- La valutazione si compone dall'esame delle prestazioni e dei risultati dei Dirigenti, dopodiché si perviene alla valutazione del merito.
- La valutazione dei Dirigenti competenti per più settori è stata effettuata per ogni singolo settore e sui risultati finali di questi è stata applicata una media ponderata semplice che costituisce il risultato finale.
- La valutazione della performance dei Dirigenti è misurata secondo il seguente criterio:
  - a) Giudizio eccellente: da 91 a 100;
  - b) Giudizio Ottimo: da 81 a 90;
  - c) Giudizio buono: da 51 a 80;
  - d) Giudizio sufficiente: da 31 a 50;



e) Giudizio insufficiente: da 0 a 30.

In presenza di più giudizi relativi a più Settori di competenza, il risultato finale è dato dalla media ponderata semplice applicata ai singoli giudizi

## REPORT DI VALUTAZIONE

La documentazione prodotta dai Dirigenti è stata attentamente esaminata con riferimento, in particolare, ai risultati relativi ai singoli obiettivi concordati con i medesimi a seguito di appositi colloqui.

I risultati attesi sono stati sostanzialmente conseguiti a conferma del fatto che la chiarezza degli obiettivi e la loro misurabilità costituiscono presupposti indispensabili non soltanto per il miglioramento delle performances dei Dirigenti ma anche per orientare l'attività amministrativa verso quegli obiettivi che più interessano la Direzione politica in un determinato momento storico.

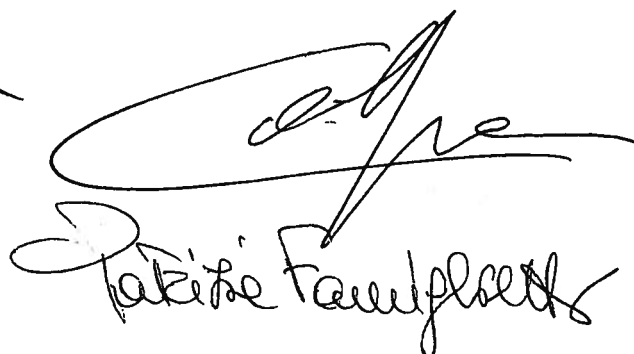
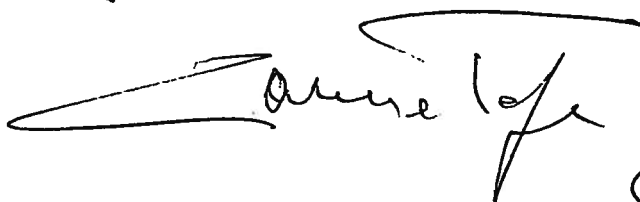
A seguito dell'esame di ogni singola posizione dirigenziale è stata redatta una scheda descrittiva riferita al singolo Dirigente che riporta le valutazioni dell'OIV per ogni singolo obiettivo accompagnate, se necessario, da una breve relazione dell'intera attività svolta.

E' stata poi redatta una scheda riassuntiva intestata al singolo Dirigente che riporta la misura dei risultati per obiettivo programmato e il risultato finale conseguito dal Dirigente,

Entrambe le schede, quella descrittiva e quella riassuntiva, sono allegate alla relazione e contrassegnate da un numero progressivo.

Anche i risultati finali risultano da un allegato prospetto.

*Il Dirigente*





RETRIBUZIONE RISULTATO AI DIRIGENTI  
ANNO 2012

ALLEGATO C

Dirigente	Punteggio	valutazione	Fascia	Percentuale di retribuzione di risultato
Castaldo Ciro	97,5	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Fasolino Francesco*	97,5	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione**
Ranesi Domenico	97,5	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Fronda Marina	97,5	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Ferraioli Alfonso	96,88	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Lizio Michele	96,38	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Criscuolo Lorenzo	95,44	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
D'Acunzi Giuseppe	95,38	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Cussino Barbara*	95,25	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione**
Bellino Gerardo	95,25	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Bonadia Catello	95,25	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Cavaliere Angelo	94,32	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Longobardi Alfonso	94,32	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Casini Roberto	94,06	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Casella Angelo	93,13	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione
Romito Matilde	93,13	eccellente	I	40% - retribuzione di posizione

\* dirigente a tempo determinato

\*\*calcolata secondo le modalità previste nel contratto individuale di lavoro

