

Verbale n. 10 del 8 novembre 2025

L'anno 2025, il giorno 8 del mese di novembre, alle ore 9.25, si è riunito telematicamente l'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito O.I.V.), nominato con Decreto del Sindaco n.188 del 06.06.2025

Sono presenti:

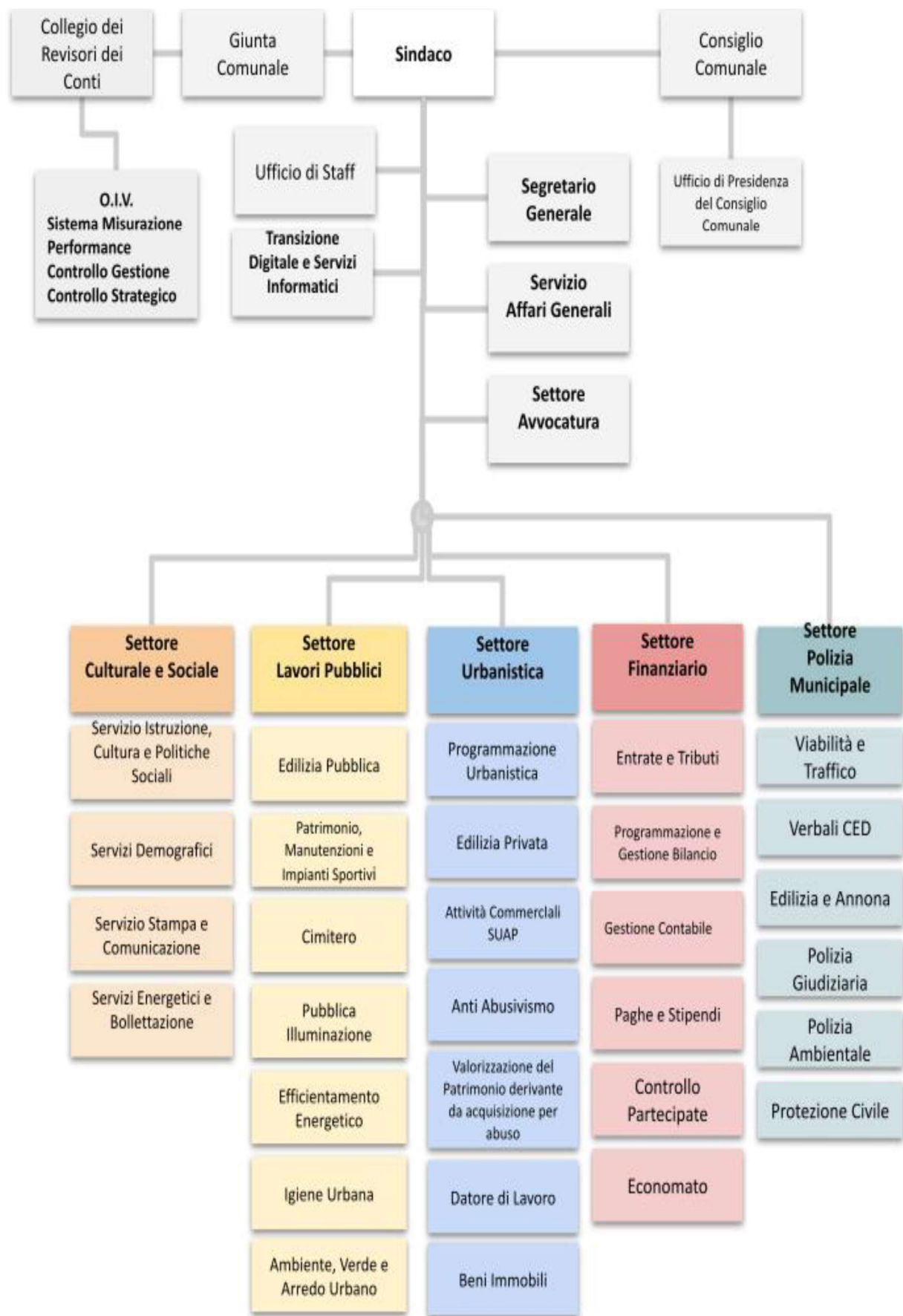
- Dott. Graziano Serpico Presidente
- Dott. ssa. Vitale Genoveffa – Componente
- Avv. Zarrillo Michele – Componente

Ordine del giorno:

1. Valutazione della performance organizzativa e individuale dei dirigenti e del Segretario Generale anno 2024;
2. Varie ed eventuali.

I componenti dell'Organismo iniziano la riunione confrontandosi sullo stato dei lavori finora posti in essere per la valutazione della performance individuale dei dirigenti anno 2024.

L'OIV dà atto che giusta delibera di G.M. n. 19/2022 del 04.03.2022 risulta definita la nuova macrostruttura dell'Ente.



Visto:

- o la delibera della giunta comunale n. 51/2024 del 18/07/2024 avente ad oggetto “Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 – ai sensi dell’art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021” con cui è stato deliberato tra l’altro anche di procedere al riconoscimento formale delle attività fin qui svolte fattualmente dagli Uffici Comunali, dai Dirigenti e dai Responsabili dei Servizi, a far data dall’inizio dell’esercizio in corso e nelle more dell’approvazione del bilancio stabilmente riequilibrato, di cui all’art. 261 TUEL;

\*\*\*\*\*

I componenti dell’OIV decidono di valutare solo gli incarichi dirigenziali ricoperti per un periodo minimo di sei mesi; a tal proposito, l’OIV evidenzia che tre mesi risulta un periodo molto limitato per poter effettuare una valutazione circostanziata e basata su elementi oggettivi e, pertanto, per il futuro invita l’Amministrazione a prevedere un periodo minimo di almeno sei mesi per accedere alla valutazione della performance individuale.

Per quanto concerne la modalità di attribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti, i componenti dell’Organismo danno atto che la stessa dovrà essere effettuata in base a quanto stabilito nel vigente contratto integrativo decentrato per la dirigenza. A tal proposito, per il futuro l’OIV invita l’Amministrazione a fornire gli opportuni indirizzi al fine di favorire una maggiore differenziazione nella distribuzione delle risorse. Nello specifico, i componenti dell’Organismo suggeriscono di ridurre l’ampiezza delle fasce di merito o in alternativa di prevedere una distribuzione del risultato direttamente proporzionale al punteggio della valutazione individuale, nonché di rapportare la retribuzione di risultato collegata alla valutazione della performance individuale al periodo di servizio effettivamente prestato nel corso dell’anno, con un periodo minimo pari a sei mesi. Infine, i componenti dell’OIV esortano l’Amministrazione ed i vertici amministrativi ad aggiornare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La performance individuale viene misurata e valutata mettendo a sistema i risultati ottenuti e le valutazioni conseguite con riferimento:

- ai risultati effettivi della performance di struttura alla quale il soggetto è assegnato alle quali il soggetto è assegnato incidono con un peso del 40%;
- alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi programmatici (di struttura, di gruppo o individuali) che sono stati assegnati o ai quali il dirigente ha partecipato, che incidono con un peso del 40%;
- incidenza pari al 20%, alla valutazione della sfera dei comportamenti ed alla valutazione delle competenze professionali e manageriali dimostrate.

Con riferimento al ciclo della performance in corso, si evidenzia che, ai sensi del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato dall’Ente, la valutazione dei dirigenti si compone di due elementi:

- la valutazione degli obiettivi e risultati affidata all’Organismo Indipendente di Valutazione (OIV);
- la valutazione dei comportamenti organizzativi di competenza del Sindaco.

Tale ripartizione risulta coerente con il quadro normativo e regolamentare vigente e consente una misurazione articolata della performance individuale, integrando sia il raggiungimento degli obiettivi gestionali sia le modalità di esercizio della funzione dirigenziale.

Le valutazioni dei comportamenti organizzativi, effettuate dal Sindaco, sono integrate ai fini del calcolo finale della performance individuale.

La compilazione delle graduatorie dei dirigenti (unica per tutto l’ente) avviene in ordine decrescente di collocazione sulla base dei risultati di performance conseguiti e il collocamento in fascia di premialità opera in funzione della graduatoria stessa e quindi in funzione del risultato di performance individuale riconosciuto.

In relazione alla graduatoria compilata si applicano le seguenti quattro fasce di premialità dall’alto verso il basso:

- prima fascia - si accede con una performance dal 100% al 95%;
- seconda fascia - si accede con una performance dal 94,99% al 75%;
- terza fascia - si accede con una performance dal 74,99 al 50%;
- quarta fascia - si accede con una performance al di sotto del 50%.

Il rapporto di correlazione merito - premio nei confronti dei dirigenti è dato dalla percentuale di accesso alla indennità di risultato possibile secondo la seguente tabella:

- prima fascia (100% dell'indennità di risultato);
- seconda fascia (75% dell'indennità di risultato);
- terza fascia (50% dell'indennità di risultato);
- quarta fascia (Zero indennità di risultato).

L'OIV rappresenta, con riferimento, ai micro obiettivi intersettoriali validi per tutti i settori in particolare quelli relativi all'attuazione delle misure in materia di trasparenza e anticorruzione, la pubblicazione dei dati dovrà avvenire in tempo reale e, comunque, entro un termine massimo di 15 giorni dalla loro adozione.

I controlli interni sulla regolarità amministrativa degli atti è disciplinata da apposito regolamento comunale vigente presso questo Ente. Gli esiti dei controlli saranno oggetto di reports a cura del Segretario Generale e trasmessi al Nucleo di valutazione, oltre che al Consiglio Comunale, al Sindaco e Giunta e di essi si terrà conto ai fini della erogazione della indennità di risultato.

Ulteriore premessa necessaria è la neutralizzazione convenzionale effettuata dall'OIV, mediante il ricalcolo proporzionale dei valori realizzati e la loro ricondizione all'unità di riferimento (valore 100), al fine di correggere l'errata attribuzione dei pesi agli indicatori di performance, la cui somma risultava inferiore al valore soglia. Tale intervento ha garantito l'allineamento metodologico ai principi di coerenza e comparabilità dei dati valutativi.

Per effetto di tanto dopo attenta disamina, si è proceduto all'attribuzione dei punteggi 2024 secondo le fasce di merito previste dal sistema di valutazione adottato.

Il settore Polizia locale è stato retto:

- dal 01.01.2024 al 30.09.2024 dalla dott.ssa Pedalino con incarico ad interim;
- dal 01.10.2024 al 31.12.2024 dal Colonnello dott. Antonio Piricelli, con incarico ordinario (Decreto n. 211/2024).

Pertanto, il punteggio finale del settore dovrà essere ripartito in dodicesimi, attribuendo 9/12 alla dott.ssa Pedalino a titolo di indennità ad interim e 3/12 al dott. Piricelli come indennità ordinaria.

Il settore Transizione Digitale e Affari Generali, trattandosi di settori accorpati sotto un'unica responsabilità, l'indennità da corrispondere sarà determinata mediante la somma dei punteggi finali dei due settori, divisa per due. L'indennità spettante rientrerà nella prima fascia.

I risultati delle valutazioni sono riepilogati:

Settore	Dirigente	percentuale raggiungimento intersett.	percentuale raggiungimento	% raggiungimento su 100	index	percentuale performance	comportamenti organizzativi	% finale	fascia
Finanziario	Dott. Marco Chiauuzzi	90	90	100,00	90%	97,00	20	97,60	1
Transizione Digitale	Avv. Alessandra Iroso	90	39	97,50	40%	95,25	20	96,20	1
Polizia Municipale	Dott. Col Antonio Piricelli	90	37	92,50	40%	91,75	20	93,40	2
Lavori Pubblici	Ing. Nunzio Boccia	90	96	96,00	100%	94,20	20	95,36	1
Urbanistica	Ing. Valerio Esposito	90	93	93,00	100%	92,10	20	93,68	2
Servizi Istituzionali	Dott.ssa Maria Pedalino	90	55	91,67	60%	91,17	20	92,93	2
Affari Generali	Avv. Alessandra Iroso	90	38	95,00	40%	93,50	20	94,80	2

La valutazione è stata effettuata sulla base di criteri previamente definiti e resi noti, nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa, tenendo conto anche delle valutazioni del Sindaco in ordine ai comportamenti organizzativi così come indicati nelle schede di valutazione trasmesse.

L'art. 4-bis, comma 2, del D.L. n. 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, prevede che *"Le amministrazioni pubbliche, ... nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento"*.

L'Ente ha previsto, tra i micro obiettivi intersettoriali validi per tutti i settori, l'attuazione del programma per la riduzione dei tempi di pagamento, incidendo per una quota non inferiore al 30% sulla retribuzione di risultato teorica.

Sebbene la formulazione risulti tecnicamente incerta, l'espressione *"ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato"* è comunemente interpretata, in linea con la prassi di numerosi Enti, come peso minimo del 30% sull'insieme degli obiettivi assegnati al dirigente, con effetti diretti sulla valutazione della performance individuale.

Alla luce della documentazione trasmessa dal Dirigente dell'Ufficio Finanziario, l'obiettivo risulta non raggiunto per i seguenti settori:

- Finanziario
- Cultura e Sociale
- Avvocatura
- Lavori Pubblici
- Urbanistica e PNRR

Pertanto, si rende necessaria l'applicazione della decurtazione della retribuzione di risultato per i dirigenti responsabili dei predetti settori, in misura non inferiore al 30%, in coerenza con quanto stabilito nei criteri di valutazione.

L'OIV invita ciascun dirigente/responsabile di settore a monitorare con attenzione i tempi di pagamento dei debiti commerciali, al fine di migliorarne la puntualità ed evitare criticità.

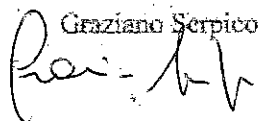
Il mancato rispetto dei tempi previsti, oltre a comportare ripercussioni sulla retribuzione di risultato, ai sensi dei micro obiettivi intersettoriali dell'Ente, può incidere negativamente anche sulla determinazione del Fondo Garanzia Debiti Commerciali (FGDC), con effetti sfavorevoli sul bilancio, in termini di accantonamenti obbligatori e minor capacità di spesa.

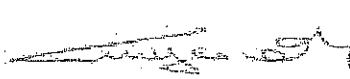
A tal proposito, si richiede:

- un costante monitoraggio degli impegni e delle liquidazioni;
- l'adozione di ogni misura utile a garantire la tempestività dei pagamenti;
- il supporto al settore finanziario per il rispetto degli obiettivi di pagamento previsti dalle norme in materia di contabilità pubblica.

Il presente verbale viene trasmesso al Sindaco e al Segretario Generale.

Letto, firmato e sottoscritto

Graziano Serpico  


L'O.I.V.  
Genoveffa Vitale  


Michele Zarrillo  
