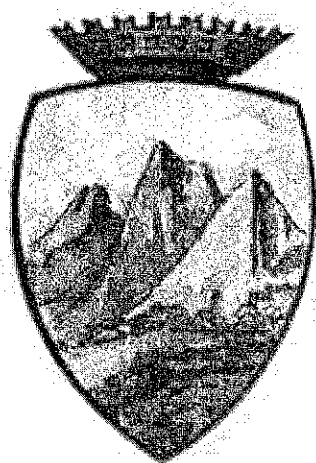


Comune di Arienzo

Provincia di Caserta

Piazza Sant'Agostino, 4 - 81021



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Anno 2021

PRESENTAZIONE

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 recante *"Attuazione della legge 4.3.2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*, e successive modifiche e integrazioni, nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla performance.

La Relazione sulla performance è, un documento che evidenzia, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance. La Relazione è, altresì, uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l'amministrazione può riprogrammare obiettivi e risorse tenendo conto dei risultati ottenuti nell'anno precedente e migliorando progressivamente il funzionamento del ciclo della performance.

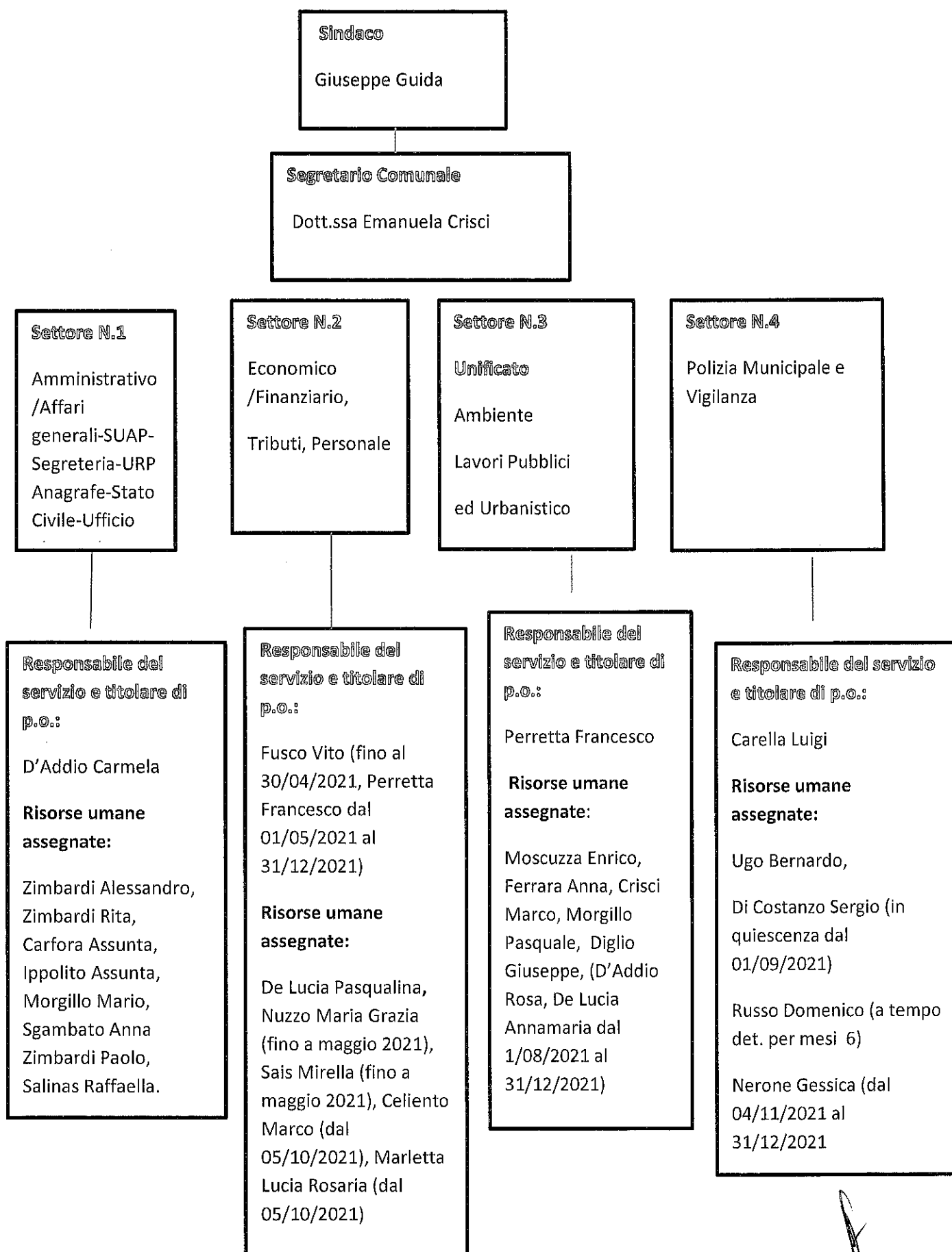
In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco dell'anno 2021, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali. L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento indicato dalle Linee guida n. 3 diramate nel novembre 2018 dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

In questa prospettiva, nella predisposizione della Relazione sono state privilegiate la sinteticità, la chiarezza espositiva e la comprensibilità. Il documento è corredato, inoltre, da schede in cui, in correlazione agli obiettivi, sono evidenziati gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati ed il raggiungimento o meno degli obiettivi.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno. La Relazione, da adottare entro il 30 giugno di ogni anno, viene pubblicata, sul sito istituzionale, ai sensi dell'articolo 10, comma 8, lettera b) del d.lgs. 33/2013.

1. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.



QUADRO RICOGNITIVO GENERALE DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2021

STUTTURA DELL'ENTE

CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA	TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	TOTALE DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	TOTALE
D/1	2	2 (di cui n. 1 cessato il 30/04/2021 Fusco)	4
D/2	3 (di cui n. 1 cessato il 01/09/2021: Di Costanzo)	-	3
D/3	1 (cessato il 01/06/2021)	-	1
D/4	1 (cessato il 01/05/2021)	-	1
C/1	1	2	3
C/7	1	-	1
B/1	6	-	6
B/2	1	-	1
B/7	1	-	1
A/1	7	-	7
Totale	24	4	28

2. Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Arienzo: cenni

Il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel comune di Arienzo è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 122 del 20/12/2018 quale stralcio del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei servizi, in conformità alla previsione dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, che ha introdotto alcune modifiche dei principi generali e della disciplina del ciclo di gestione della performance recata dal decreto Brunetta, in attuazione dei criteri direttivi della legge delega n. 124/2015 in materia (art. 17, comma 1, lettera r).

Il sistema premiante vigente nel Comune di Arienzo prevede l'attribuzione della valutazione del personale dipendente in capo ai Responsabili dei Settori cui i dipendenti sono assegnati e la competenza alla valutazione dei Responsabili di Settore in capo al Nucleo di Valutazione, che verifica la capacità organizzativa dimostrata, le abilità e le competenze professionali ed i comportamenti tenuti, nonché il grado di realizzazione degli obiettivi specifici assegnati annualmente dall'organo di governo dell'Ente di regola con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) ovvero con il Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO), ovvero ancora con specifici atti deliberativi.

La valutazione costituisce il presupposto per l'erogazione delle indennità di risultato ai titolari di incarico di posizione organizzativa e dei premi di produttività per i dipendenti.

Il ciclo di gestione della performance, in coerenza con i principali documenti programmatici dell'Ente, si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi;
- Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti in modo selettivo, secondo valorizzazione e merito;
- Rendicontazione dei risultati all'organo di indirizzo politico-amministrativo.

3. Assegnazione degli obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati dagli organi di indirizzo politico-amministrativo in coerenza con i contenuti della programmazione finanziaria e del bilancio ed il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance. Per ogni Settore/Unità organizzativa in cui si articola il Comune di Arienzo, l'organo di governo definisce annualmente gli obiettivi da raggiungere, distinguendoli in:

- a) obiettivi di sviluppo: consistenti in contributi, in termini di lavoro svolto, all'attivazione di un nuovo servizio o, comunque, all'avvio di una nuova attività;
- b) obiettivi di miglioramento: riguardanti un intervento migliorativo su un servizio o su un'attività già svolta in maniera ritenuta non soddisfacente;

L'insieme delle attività ordinarie, non oggetto di specifico obiettivo di sviluppo o di miglioramento, afferiscono ad obiettivi di mantenimento, in quanto l'azione amministrativa risulta soddisfacente.

Il Nucleo di Valutazione (N.d.V.), durante il periodo di riferimento, verifica, con il supporto del Segretario comunale e dei Responsabili di Settore, l'andamento delle performance dei vari Settori rispetto agli obiettivi assegnati, proponendo, ove necessario, interventi correttivi in corso di esercizio.

Il Responsabili di Settore monitorano periodicamente il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati con il PEG e/o con il PDO al Settore/Servizio di competenza, nonché la realizzazione delle prestazioni richieste ai dipendenti loro assegnati.

Il Nucleo di Valutazione, sulla base di quanto acquisito dal monitoraggio effettuato, informa tempestivamente l'organo di governo sul corretto funzionamento complessivo del Sistema di Valutazione. Il livello e la qualità di realizzazione degli obiettivi assegnati ai Settori sono oggetto di valutazione annuale da parte del N.d.V.

4. Soggetti del processo valutativo

I soggetti coinvolti nel processo valutativo sono:

- **La Giunta**, che definisce gli obiettivi e/o i progetti con riferimento ai Settori in cui si articola il Comune e predisporre il PEG/PDO;
- **Il Sindaco**, che procede con il supporto dei Responsabili di Settore, al monitoraggio delle performance in corso di esercizio; valuta annualmente, sulla base della proposta di valutazione

del Nucleo di Valutazione, i Responsabili di Settore titolari di incarico di posizione organizzativa e, supportato dal N.d.V. medesimo, valuta il Segretario comunale;

- **Il Nucleo di Valutazione**, cui compete la valutazione e misurazione della performance organizzativa generale dell'Ente e di ciascun Settore; il supporto al Sindaco in ordine alla valutazione del Segretario comunale e la formulazione della proposta di valutazione dei Responsabili di Settore titolari di incarico di posizione organizzativa, nonché la verifica del livello di conseguimento degli obiettivi e dei progetti-obiettivo;
- **I Responsabili di Settore** titolari di incarico di posizione organizzativa, cui compete la valutazione dei dipendenti loro assegnati e la valutazione degli eventuali progetti di produttività.

5. Principali documenti di programmazione dell'Ente

In relazione agli obiettivi assegnati per l'anno 2021, i principali documenti di programmazione strategica, operativa e finanziaria adottati dagli organi dell'Ente, nei quali sono state previste le risorse finanziarie poi assegnate ai Responsabili di Settore e definiti gli obiettivi strategici e gestionali da conseguire, sono di seguito specificati:

- il Documento Unico di Programmazione 2021/2023, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 10 del 11/03/2021;
- il Bilancio di previsione 2021/2023 e relativi allegati, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 11 del 11/03/2021;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - Piano degli Obiettivi per l'anno 2021/2023, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 55 del 31/03/2021.
- Il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 31/03/2021.

Il PEG/PDO fornisce esaurientemente e coerentemente il raccordo finanziario con i singoli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa.

Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sono stati in massima parte raggiunti ed i dati inseriti sul sito istituzionale di questa amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

Con deliberazione n. 46 del 23/03/2021 la Giunta comunale ha fornito alla Delegazione trattante di Parte Pubblica gli indirizzi per la contrattazione integrativa decentrata integrativa relativa all'esercizio 2021.

Con deliberazione n. 63 del 20/04/2021 la Giunta ha autorizzato la Delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo PARTE NORMATIVA – avente validità per il triennio 2021/2023 e PARTE ECONOMICA – con validità per l'anno 2021. In data 22 aprile 2021 è stato sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2021/2023 e PARTE ECONOMICA - ANNO 2021 – acclarato al prot. n. 0004493 del 23/04/2021, tenuto conto che il fondo per le risorse decentrate relativo all'esercizio 2021 è stato

costituito con determina n.11 assunta dal Responsabile del Settore II – FINANZIARIO, PERSONALE E TRIBUTI in data 26/02/2021.

6. Processo valutativo

6.1 Valutazione del personale dipendente

Ai fini della corresponsione del premio di produttività, ciascun dipendente è oggetto di valutazione annuale da parte del Responsabile di Settore cui è assegnato, sulla base di un giudizio di sintesi, che trova espressione in un punteggio sintetizzato in una scheda di valutazione della performance secondo il modello allegato al Sistema di misurazione e Valutazione della Performance vigente nel Comune di Arienzo (SCHEDA C).

I criteri cui è parametrato il giudizio del personale dipendente sono indicati in via generale all'art 6 ed in via specifica all'art. 9 del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance del comune di Arienzo e sono di seguito richiamati:

- **RISULTATO DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE:** valutare il rendimento del dipendente con riferimento alla quantità e qualità del lavoro svolto e dei risultati ottenuti in ordine agli obiettivi assegnati e all'impegno profuso e al contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza – punteggio da 0 a 30;
- **COMPETENZE:** valutazione di abilità/capacità e conoscenze professionali possedute del dipendente per un valido assolvimento delle funzioni affidate - punteggio da 0 a 20;
- **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI:** valutazione della capacità relazionale del dipendente con i colleghi e con l'utenza, della consapevolezza organizzativa, del grado di precisione nel rispetto delle procedure e dei tempi dei procedimenti amministrativi, della disponibilità alla collaborazione - punteggio da 0 a 20;
- **FLESSIBILITA' E D AUTONOMIA:** valutazione del grado di versatilità e di adattamento ai cambiamenti, dell'iniziativa del dipendente e della capacità di assolvere a compiti non programmati - punteggio da 0 a 20;
- **FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE/MOTIVAZIONE:** valutazione dell'impegno, ovvero disponibilità ed interesse per il lavoro e l'aggiornamento professionale e la motivazione - punteggio da 0 a 10;

Il risultato massimo conseguibile è pari a 100 punti. In base allo stesso, l'importo della retribuzione di risultato del personale dipendente varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposto in proporzione alla percentuale risultante dalla scheda di valutazione.

La retribuzione di risultato del **personale dipendente** spetta:

- Nella misura compresa tra il 91% ed il 100% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso tra 91 e 100 punti;
- Nella misura compresa tra l'81% ed il 90% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso tra 81 e 90 punti;

- Nella misura compresa tra il 71% e l'80% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso tra 71 e 80 punti;
- Nella misura compresa tra il 61% ed il 70% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso tra 61 e 70 punti;
- Nella misura compresa tra il 51% ed il 60% se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso tra 51 e 60 punti;
- Nella misura pari a zero se il dipendente ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso inferiore o uguale a 50 punti. In tale ipotesi si darà corso alla revoca automatica dell'incarico.
- inferiore o uguale a 50 punti. In tale ipotesi si darà corso alla revoca automatica dell'incarico.

Il Nucleo di Valutazione dott.ssa Lucia De Matteis, nominata giusto Decreto sindacale n. 17 del 13/05/2021, ha inoltrato ai Responsabili di Settore titolari di incarico di Posizione Organizzativa, la richiesta di relazionare in merito all'attività svolta dai dipendenti loro assegnati nel corso dell'anno 2021 ai sensi dell'art. 9 del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel Comune di Arienzo esprimendo un giudizio sull'andamento del Settore e sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2021.

Il processo di valutazione del personale dipendente da parte dei Responsabili di Settore relativo all'anno 2021 si è articolato nelle seguenti fasi:

- Acquisizione documentale-studio-analisi
- Valutazioni

I Responsabili di Settore hanno relazionato sull'attività svolta in riferimento al rispettivo Settore nell'esercizio 2021 ed hanno elaborato ed inoltrato al Nucleo di Valutazione le schede di valutazione del personale dipendente loro assegnato secondo il citato modello. Dette schede si allegano alla presente Relazione quale parte integrante e sostanziale della stessa.

Di seguito si riporta l'elenco del personale dipendente assegnato ai quattro Settori in cui è articolata la struttura organizzativa dell'Ente e gli elementi giudizio in ordine all'avvenuto perseguimento degli obiettivi, come in precedenza accennato, espressi dai Responsabili di Settore come desunti dalle relazioni conclusive presentate dagli stessi, depositate al protocollo generale dell'Ente ai fini della predisposizione della relazione sulla performance relativa all'anno 2021.

**SETTORE N. 1 – AMMINISTRATIVO AFFARI GENERALI-SUAP-SEGRETERIA-URP
ANAGRAFE-STATO CIVILE-UFFICIO ELETTORALE-SERVIZI SOCIALI-UFFICIO
DEL PERSONALE-PUBBLICA ISTRUZIONE-SERVIZI SOCIALI**

RESPONSABILE: D'Addio Carmela

RISORSE UMANE: Zimbardi Alessandro, Sgambato Anna, Zimbardi Paolo, Salinas Raffaella, Zimbardi Rita, Carfora Assunta, Ippolito Assunta, Morgillo Mario, Marletta Lucia Rosaria (dal 05/10/2021), Iannone Gaetanina e Papa Felicia (entrambe dal 01/08/2021).

Per le attività e le funzioni espletate dal Settore nel corso dell'anno, il responsabile, con propria relazione, ha rappresentato le attività svolte dal personale assegnato con professionalità e impegno (in modo particolare sulla gestione dei servizi demografici e sulla funzionalità delle commissioni consiliari), le finalità e le criticità riscontrate in merito al ridotto organico e la necessità di avere risorse che si interscambiano nelle mansioni; per cui il giudizio che viene espresso sulla performance operativa e sui risultati di produttività è ritenuto positivo. L'ufficio lamenta l'esiguità dell'organico che ha reso sensibilmente gravoso, per gran parte dell'anno, lo svolgimento dell'attività e dei processi amministrativi, atteso che la nuova dipendente è stata assunta solo i primi del mese di ottobre.

SETTORE N. 2 - ECONOMICO FINANZIARIO, TRIBUTI E PERSONALE

RESPONSABILE: Fusco Vito (dal 01/01/2021 al 30/04/2021) e Francesco Perretta (dal 30/04/2021 al 31/12/2021)

RISORSE UMANE: De Lucia Pasqualina, Nuzzo Maria Grazia (fino a maggio 2021), Celiento Marco (da ottobre 2021),

Con relazione annuale, il responsabile del settore, grazie anche alla fattiva collaborazione del personale assegnato, ha potuto esprimere un giudizio positivo sul raggiungimento dei risultati di produttività, in particolare per l'ufficio tributi, che ha aggiornato i vari ruoli relativi alla TARI e all'acquedotto Comunale effettuando cancellazioni e iscrizioni nei predetti ruoli. Particolarmente incisiva e soddisfacente è stata l'attività straordinaria di recupero dell'evasione fiscale attraverso l'applicazione del nuovo regolamento sul rateizzo dei carichi tributari pregressi approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 12 del 02/11/2020 e ss.mm. e ii., che ha consentito in breve tempo il recupero di una consistente quota gettito evaso senza necessità di dar corso a lunghe quanto gravose procedure coatte. Il Settore ha curato tutti gli adempimenti relativi al personale dipendente e precisamente: controllo presenze in servizio, controllo dell'orario di lavoro, elaborazione stipendi mensili, etc. Ha provveduto alla redazione delle proposte deliberazione di Consiglio e Giunta comunale di la determinazione delle tariffe, aliquote e proventi 2021, tenuta del registro unico delle fatture etc., nonostante l'evidente esiguità di personale, solo parzialmente colmata con l'assunzione di un dipendente avvenuta i primi del mese di ottobre. Il Settore presenta tutt'ora criticità dovute alla carenza di personale, che risulta inadeguato in considerazione dei carichi di lavoro e della continua evoluzione della legislazione economico-contabile in relazione alla finanza pubblica.

Pertanto il giudizio è positivo.

SETTORE N. 3 – UFFICIO TECNICO LL.PP./ URBANISTICA/EDILIZIA

RESPONSABILE: Ing. Francesco Perretta

RISORSE UMANE ASSEGNATE: Moscuza Enrico, Ferrara Anna, Crisci Marco, Morgillo Pasquale, Diglio Giuseppe, D'Addio Rosa e De Lucia Annamaria (entrambe dal 01/08/2021).

Con propria relazione il responsabile ha messo in evidenza l'unificazione degli uffici precedentemente suddivisi in due aree. Il settore ha competenza sui lavori pubblici, urbanistica ed ambiente, a queste vanno aggiunte:

- 1) gestione della protezione civile,
- 2) cimitero comunale;
- 3) servizio di igiene urbana
- 4) fornitura di utenze per gli immobili di proprietà comunale.

Pur con personale ridotto e la delicata caratteristica del settore il responsabile ha dimostrato impegno e notevoli capacità, attitudine alla leadership e spirito di gruppo, cosicché il giudizio finale non può che essere positivo.

SETTORE N. 4 - POLIZIA MUNICIPALE E SORVEGLIANZA

RESPONSABILE: Carella Luigi

RISORSE UMANE ASSEGNATE: Bernardo Ugo, Di Costanzo sergio (in quiescenza dal 01/09/2021) e Russo Domenico (assunto a tempo det. per 6 mesi con decorrenza dal 04/11/2021).

Per le attività e le funzioni espletate dalla struttura, il responsabile della stessa, con relazione agli atti, ha rappresentato tutta l'attività svolta, la collaborazione e la professionalità del personale assegnato nello svolgere i compiti assegnati. Tuttavia, è stata evidenziata la problematica, comune a tutti i settori dell'Ente, della persistente condizione di sottodimensionamento dell'organico in cui versa il Settore della P.M. con particolare riferimento ai periodi festivi e la limitata possibilità dell'organico assegnato di prestare servizio senza limitazioni di orario.

Il responsabile nella relazione ha evidenziato che vi sono stati tre pensionamenti tra la fine del 2019 e settembre 2021 in seguito ai quali il personale si è significativamente contratto.

Nonostante la criticità riscontrata nel corso dell'anno, il giudizio risulta essere positivo sulla performance operativa e sui risultati di produttività.

6.2 Valutazione dei Responsabili di Settore

In coerenza anche con quanto previsto dall'art. 9 del D.Lgs. n. 150/2009, dalla L.190/2012 e dal D.Lgs. 33/2013 e ss.mm. ed ii., la misurazione e valutazione delle prestazioni dei Responsabili di Settore, personale equiparato a quello dirigenziale, è effettuata dal Sindaco, sulla base dell'art. 8 del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel Comune di Arienzo a seguito dell'acquisizione della proposta di valutazione formulata dal Nucleo di Valutazione.

La proposta di valutazione viene formulata sulla base di un giudizio espresso in un punteggio sintetico che trova espressione in una scheda di valutazione basata su determinati criteri di giudizio.

I criteri cui è parametrato il giudizio dei Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa sono i seguenti:

1. Qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura (*Performance dell'Ente*) - punteggio massimo attribuibile 20 punti;
2. Indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità in relazione agli obiettivi assegnati (*Performance organizzativa della singola Area o unità organizzativa - Settore*) - punteggio massimo attribuibile 30 punti;
3. Risultati e qualità della prestazione conseguiti dal titolare di incarico di P.O. (*Performance individuale*) - punteggio massimo attribuibile 20 punti;
4. Rispetto dei vincoli legislativi e degli obblighi in materia di trasparenza - punteggio massimo attribuibile 10 punti;
5. Comportamento organizzativo - punteggio massimo attribuibile 5 punti;
6. Competenze professionali e manageriali dimostrate - punteggio massimo attribuibile 15 punti;

Il risultato massimo conseguibile è pari a 100 punti. In base allo stesso, l'importo della retribuzione di risultato dei Responsabili di Servizio titolari di posizione organizzativa varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione attribuita ed è corrisposto in proporzione alla percentuale risultante dalla scheda di valutazione. A differenza dell'indennità di posizione, che viene corrisposta mensilmente a ciascun responsabile di Settore, la retribuzione di risultato, ove spettante, può essere corrisposta solo a seguito di valutazione (positiva) annuale in base a criteri e procedure predeterminate mediante l'istituzione e l'attuazione dei servizi di controllo interno (oggi sostituiti dal N.d.V.). Essa è stata quantificata per l'anno 2021 in una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati attribuiti gli incarichi di posizione organizzativa sono soggetti a valutazione annuale in base ai criteri indicati nell'allegata (**SCHEDA B**). Dal punteggio, conseguito a seguito della valutazione attribuita ai risultati delle attività svolte, viene determinato l'importo della retribuzione di risultato da attribuire al titolare di incarico di posizione organizzativa.

La retribuzione di risultato del **Responsabile di Settore titolare di incarico di posizione organizzativa** spetta:

- Nella misura compresa tra il 91% ed il 100% se il Responsabile ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso tra 91 e 100 punti;
- Nella misura compresa tra l'81% ed il 90% se il Responsabile ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso tra 81 e 90 punti;
- Nella misura compresa tra il 71% e l'80% se il Responsabile ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso tra 71 e 80 punti;
- Nella misura compresa tra il 61% ed il 70% se il Responsabile ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso tra 61 e 70 punti;
- Nella misura compresa tra il 51% ed il 60% se il Responsabile ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio compreso tra 51 e 60 punti;
- Nella misura pari a zero se il Responsabile ha riportato, nella valutazione operata dal Sindaco, sulla base della proposta formulata dal Nucleo di Valutazione, un punteggio inferiore o uguale a 50 punti. In tale ipotesi si darà corso alla revoca automatica dell'incarico.

La valutazione dei Responsabili di Settore incaricati di Posizione Organizzativa, per l'anno 2021, si è articolata nelle seguenti fasi:

- Acquisizione documentale-studio-analisi e relazione del N.d.V. con i Responsabili di p.o.
- Valutazioni

Il Sindaco, con nota del 12/05/2022 - prot. n. 0004747 del 13/05/2022, ha chiesto al Nucleo di Valutazione di effettuare la valutazione dei Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa relativamente all'esercizio 2021 come previsto dall'art. 5 del sistema di misurazione e valutazione della performance al fine di predisporre la presente relazione sulla performance come prescritta dall'art. 14 del D.Lg. n. 150/2009.

La Dott.ssa De Matteis (N.d.V.), dopo attento esame della documentazione raccolta ed il raffronto tra i risultati conseguiti e gli obiettivi inseriti nel piano della performance - PDO 2021/2023 unitamente alle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate, ha proceduto ad effettuare l'attività di valutazione dei Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa in riferimento all'esercizio 2021 e con nota di riscontro del 13/05/2022, acclarata al prot. n. 0004776 del 16/05/2022, ha inoltrato al Sindaco le schede di misurazione e valutazione della performance compilate in riferimento a ciascun Responsabile di Settore, elaborate in conformità al sistema di valutazione e misurazione della performance vigente nell'Ente, allegate alla presente Relazione quale parte integrante e sostanziale della stessa.

La proposta di valutazione complessiva dei Responsabili di Settore per l'annualità 2021 effettuata dal Nucleo di Valutazione dopo ampia analisi e verifica specifica degli obiettivi conseguiti in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero di atti, numero dipendenti, budget, assegnato, etc) e della situazione e contingenza ambientale, ed inoltrata al Sindaco per la redazione della presente relazione, esprime, in generale, una valutazione di buon livello per tutti i Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa.

6.3 Valutazione del Segretario comunale

Il Sindaco ha inviato altresì al N.d.V., in allegato alla citata richiesta prot. n. 0004747 del 13/05/2022, la scheda di valutazione in riferimento all'anno 2021 del Segretario comunale Dott.ssa Emanuela Crisci, titolare della sede di segretaria del Comune di Arienzo dal mese di settembre 2020, allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale dello stesso, effettuata ai sensi degli articoli 5 e 7 del citato sistema di misurazione e valutazione della performance (**SCHEDA A**), onde acquisire eventuali osservazioni al riguardo.

Con nota acquisita la prot. n. 0004803 del 16/05/2022 il N.d.V., preso atto della valutazione del Segretario comunale effettuata dal Sindaco, ha comunicato di non avere osservazione alcuna da formulare al riguardo.

7. Conclusioni

Dopo ampia analisi e verifica specifica degli obiettivi conseguiti nell'anno 2021 in relazione al complesso degli incarichi assegnati, alla tipologia dell'incarico, dei fattori dimensionali (numero di atti, numero dipendenti, budget, assegnato, etc) e della situazione e contingenza ambientale, il Sindaco esprime, in generale, una valutazione di buon livello per tutti i Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa, confermando il giudizio positivo espresso dal Nucleo di Valutazione sulla base dei criteri del sistema di misurazione valutazione della performance vigente nel Comune di Arienzo.

La Valutazione dei Responsabili dei Servizi incaricati di Posizione Organizzativa proposta dal Nucleo di Valutazione per l'annualità 2021 è specificata nelle schede allegate alla presente Relazione, costituendone parte integrante e sostanziale.

Ritornando al quadro di riferimento normativo, la valutazione si è basata sull'effettivo riconoscimento del merito, nell'ottica del miglioramento continuo delle prestazioni. Il sistema è stato fondamentale nella individuazione degli obiettivi strategici e nel miglioramento dell'attività organizzativa per l'amministrazione.

Permane la difficoltà dovuta al ridotto contingente di personale a disposizione ancora sotto la media nazionale che rappresenta un indice di rigidità nello sviluppo di strategie volte a migliorare i processi di comunicazione e le modalità di lavoro nei rapporti con l'utenza, nonostante la notevole capacità di adattamento e l'atteggiamento pro-attivo e propositivo dei Responsabili di Settore titolari di posizione organizzativa, che hanno dimostrato un consistente e continuativo impegno nell'assorbire qualitativamente e quantitativamente i carichi di lavoro dovuti ad esigenze organizzative cogliendo le novità normative in uno con le esigenze dell'utenza, in relazione alle risorse disponibili.

La presente Relazione sulla performance, redatta ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009 e del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nel Comune di Arienzo, viene rimessa al Nucleo di valutazione dott.ssa Lucia De Matteis per l'acquisizione della relativa validazione da rendere ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009 ai fini dell'erogazione dei premi di produttività, dell'indennità di risultato ed altri incentivi legati alla performance in favore del personale dipendente, dei Responsabili di Settore titolari di incarico di posizione organizzativa e del Segretario comunale.

Come previsto dal piano delle performance le quote di budget non distribuite costituiranno economie di gestione da utilizzarsi per incrementare, nei limiti previsti dalla legge, le risorse decentrate di cui all'art. 31 c. 3 CCNL 22/01/2004 dell'anno successivo.

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Arienzo, lì 19 maggio 2022



Il Sindaco

Giuseppe Guida