



Comune di Arienzo

Provincia di Caserta

P.zza S. Agostino ,4.81021

Tel 0823/1686541- fax 0823804619

C.F. 80007270616

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 55 del 28-06-2023

OGGETTO: RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022 - APPROVAZIONE

L'anno *duemilaventitre* il giorno *ventotto* del mese di *giugno* alle ore *12:50* presso l'Ufficio del Sindaco nella Casa comunale si è riunita la Giunta Comunale convocata ai sensi di legge.

Sono presenti i seguenti componenti:

<i>NOMINATIVO</i>	<i>QUALIFICA</i>	<i>PRESENTE/ASSENTE</i>
<i>Giuseppe Guida</i>	<i>Sindaco</i>	<i>Presente</i>
<i>Giuseppe Piscitelli</i>	<i>Vice Sindaco</i>	<i>Presente</i>
<i>Maria Grazia D'Agostino</i>	<i>Assessore</i>	<i>Presente</i>
<i>Michele Rivetti</i>	<i>Assessore</i>	<i>Presente</i>
<i>Luigi Verdicchio</i>	<i>Assessore</i>	<i>Presente</i>

Presenti 5 Assenti 0

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Esposito dott. Dario, incaricato della redazione del presente verbale.

Presiede l'adunanza il Sindaco dott. Guida Giuseppe, il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e invita a prendere in esame l'argomento indicato in oggetto.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

GIUNTA COMUNALE N. 58 DEL 28-06-2023

PREMESSO CHE:

- l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27.10.2009, n. 150 e s.m.i., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- la stessa Relazione sulla Performance rappresenta lo strumento con il quale l'Amministrazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- ai sensi dell'art. 14 comma 3 lettera c) del Decreto summenzionato, la Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'Ente che, nello specifico, ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

RICHIAMATI:

- Il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 01.07.2011, successivamente modificato da ultimo con deliberazione GC n. 93 del 10.06.2021;
- Il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 122 in data 20.12.2018, esecutiva ai sensi di legge, che recepisce le modifiche introdotte dal D.lgs. n. 74 del 25.05.2017;
- il Documento Unico di Programmazione 2022/2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 27/06/2022;
- il Bilancio di previsione 2022/2024 e relativi allegati, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 15 del 27/06/2022;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - Piano degli Obiettivi per l'anno 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 30/06/2022.
- Il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 29/04/2022.
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 26.05.2022, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Piano Dettagliato degli Obiettivi 2022;

PRESO ATTO, altresì, che con propria deliberazione n. 101 del 28.10.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, all'interno del quale è confluito, tra gli altri, il Piano delle

Performance/PDO 2022-2024;

RICORDATO che il PIAO nelle intenzioni del legislatore, rappresenta un'occasione per integrare i processi, favorire il lavoro di squadra, la condivisione delle informazioni e quindi anche la concretizzazione degli investimenti che si vogliono realizzare. Nel suddetto nuovo strumento di programmazione, la performance è inserita nell'ambito della sezione 2. Valore pubblico, Performance e Anticorruzione, sottosezione Performance.

VISTO che i succitati documenti costituenti il "Piano della Performance", risultano pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione di "Amministrazione Trasparente";

CONSIDERATO CHE:

- il concetto di performance rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica dei mezzi a quella di risultato;
- la performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti;
- il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;

RIBADITO che nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e nel Piano delle Performance sono individuati i responsabili dei settori dell'Ente, cui vengono affidate le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie al conseguimento degli obiettivi loro assegnati;

PRECISATO che l'attribuzione degli obiettivi è stata effettuata sulla base degli indirizzi strategici delineati, garantendo il mantenimento di livelli adeguati di servizio;

VISTE le relazioni finali fornite dai Titolari di posizione organizzativa in merito allo stato di attuazione dei programmi ed obiettivi per l'esercizio 2022;

RICHIAMATO il Decreto sindacale n. 06 del 05.06.2023 di nomina del Nucleo di valutazione monocratico del Comune di Arienzo, nella persona dell'Avv.to Diglio Filomena, per il triennio 2023-2026;

VISTE le schede di valutazione redatte da nucleo di valutazione;

VISTA, conseguentemente, l'allegata relazione conclusiva sulla performance per l'anno 2022, redatta ai sensi dell'art. 10 del D.lgs 150/2009 e allegata alla presente a costituirne parte integrante e sostanziale, con la quale vengono evidenziati, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali conseguiti, rispetto ai singoli obiettivi programmati, dai titolari di posizione organizzativa e dal Segretario generale;

RICHIAMATO il D.lgs n. 150/2009 e s.m.i;

VISTO il richiamato sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 122 in data 20.12.2018, esecutiva ai sensi di legge;

VISTI altresì tutti di documenti inerenti al Fondo produttività annualità 2022, pubblicati nella sezione Amministrazione trasparente – sottosezione Personale/Contrattazione integrativa;

VISTO in particolare il CCDI annualità 2022 sottoscritto in data 04.08.2022;

ACQUISITI:

- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 49, 2° comma, del D.lgs. 267/2000 dal Segretario generale;
- il parere favorevole di regolarità contabile espresso ai sensi dell'art. 49, 1° comma, D.lgs. 267/2000 dal Responsabile del servizio finanziario;

VISTO lo Statuto comunale ed il vigente regolamento di contabilità;

RICHIAMATA la propria competenza ex art. 48 del TUEL, D.lgs. n. 267/2000;

Ad unanimità di voti favorevoli, legalmente resi ed accertati nei modi e forme dillegge

PROPONE

- 1) Di prendere atto della validazione delle relazioni del Nucleo di Valutazione;
- 2) Di approvare la Relazione sulla performance per l'esercizio 2022, che, allegata alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 3) Di trasmettere copia del presente atto al Nucleo di Valutazione ai fini dell'emissione del formale provvedimento di validazione della Relazione stessa, ex art. 10, comma 1, lett. b) D.lgs 150/2009;
- 4) Di trasmettere copia della presente ai Responsabili di servizio (EQ) e all'ufficio gestione risorse umane;
- 5) Di disporre, ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett. b) del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., la pubblicazione sul sito web di questo Comune nella sezione di "Amministrazione Trasparente" Performance/Relazione sulla performance;

PARERI RIPORTATI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA EX ART. 49 D. LGS. 267/2000

Il sottoscritto Responsabile del Settore, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Tuel 18 agosto 2000 n. 267, esprime parere di di Regolarita' tecnica sulla proposta di deliberazione sopra riportata.

Arienzo, li

Il Responsabile del Settore
Francesco Perretta
Firma digitale apposta su documento informatico
Firma apposta su Proposta di Giunta n. 58 del 28-06-2023

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione avente ad oggetto “**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE PER L'ANNO 2022 - APPROVAZIONE**”, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

ACQUISITI sulla proposta di deliberazione i prescritti pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, come riportati in allegato alla presente proposta di deliberazione;

Ad unanimità di voti favorevoli, resi in forma palese,

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione così come riportata all'interno del presente atto.

LA GIUNTA COMUNALE

Successivamente, stante l'urgenza, con separata ed unanime votazione palese,

D E L I B E R A

Di dichiarare immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'articolo 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue:

Il Sindaco
Guida dott. Giuseppe

Il Segretario Comunale
Esposito dott. Dario

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del testo unico d.p.r. 445 del 28 dicembre 2000 e del d.lgs n. 82 del 7 marzo 2005 e norme collegate, il quale sostituisce il testo cartaceo e la firma autografa

Comune di Arienzo

Provincia di Caserta

Piazza Sant'Agostino, 4 - 81021



RELAZIONE SULLA PERFORMANCE Anno 2022

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.

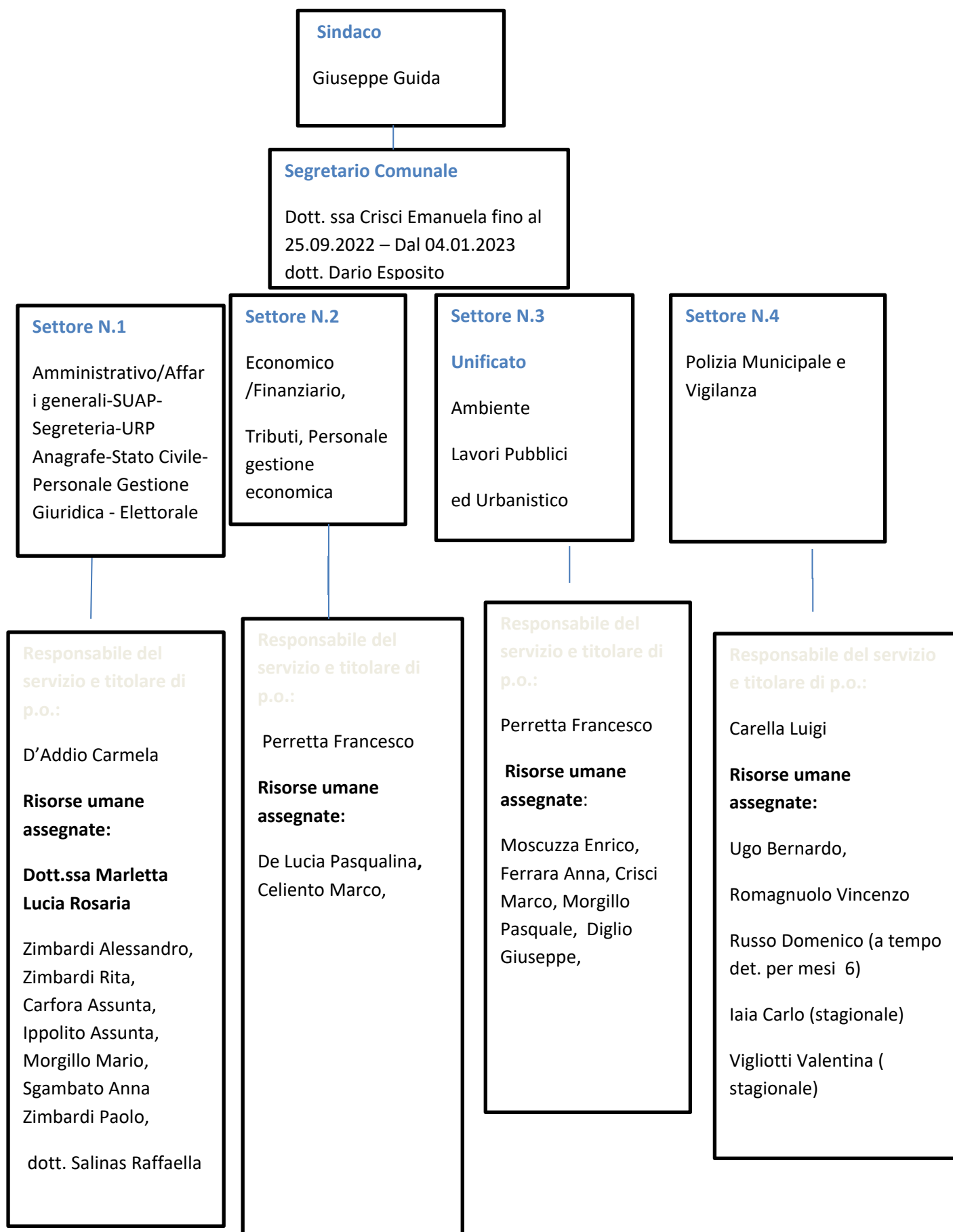
La Relazione sulla performance è, un documento che evidenzia, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi programmati e inseriti nel Piano della performance. La Relazione è, altresì, uno strumento di miglioramento gestionale grazie al quale l’amministrazione 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 , 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. 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 31/12/2022

STUTTURA DELL'ENTE

CATEGORIA/POSIZIONE ECONOMICA	TOTALE DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	TOTALE DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO	TOTALE
D/1	4	2 (di cui n. 1 cessato il 30/04/ Fusco)	4
D/2	2	-	3
D/3	1	-	1
C/1	1	5	6
C2	1		1
C/7	1	-	1
B/1	6 (1 cessato il 31.10.2022)	-	6
B/3	1	-	1
B/7	1	-	1
A/1	7	-	7
Totale	24	5	31

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 predispone 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 2022, 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 2022/2024, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 14 del 27/06/2022;
- il Bilancio di previsione 2022/2024 e relativi allegati, approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 15 del 27/06/2022;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - Piano degli Obiettivi per l'anno 2022/2024, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 30/06/2022.
- Il Piano triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 43 del 29/04/2022.
- La delibera di G.C. n. 101 del 28.10.2022 di approvazione del PIAO 2022/2024;

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. 79 del 04/08/2022 la Giunta comunale ha fornito alla Delegazione trattante di Parte Pubblica gli indirizzi per la contrattazione integrativa decentrata integrativa relativa all'esercizio 2022.

Con deliberazione n. 80 del 04/08/2022 la Giunta ha autorizzato la Delegazione trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo PARTE NORMATIVA – avente validità per il triennio 2022/2024 e PARTE ECONOMICA – con validità per l'anno 2022. In data 04 agosto 2022 è stato sottoscritto il Contratto Decentrato Integrativo PARTE NORMATIVA - TRIENNIO 2022/2024 e PARTE ECONOMICA - ANNO 2022 – acclarato al prot. n. 00010820 del 21/11/2022, tenuto conto che il fondo per le risorse decentrate relativo all'esercizio 2022 è stato costituito con determina n.284 del 12.07.2022 assunta dal Responsabile del Settore I – Servizio Gestione Giuridica del Personale.

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 Avv.to Filomena IGLIO, nominata giusto Decreto sindacale n. 6 del 05/06/2023, 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 2022 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 2022.

Il processo di valutazione del personale dipendente da parte dei Responsabili di Settore relativo all'anno 2022 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 2022 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 2022.

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 ASSEGNATE N. 8.

Dalla relazione del responsabile emerge quanto segue.

Il settore I comprende segreteria e attività di supporto agli organi istituzionali, albo pretorio notifiche, archivio, servizio affari legali, ufficio staff del Sindaco, Gabinetto del Sindaco, cultura e turismo,

servizi informatici e telefonici, servizio contratti, servizio attività economiche, servizio commercio, attività produttive, rapporti con il cittadino, protocollo, pubblica istruzione, attività sportive, servizi demografici, servizio anagrafe certificazioni e legalizzazioni, servizio stato civile-leva militare, servizio elettorale, servizio statistica, personale.

Descrizione/finalità: Si è provveduto puntualmente a svolgere adempimenti derivanti da atti comunali, leggi e decreti di competenza dell'intero settore. l'ufficio anagrafe ha aggiornato puntualmente il registro della popolazione residente cancellando gli emigrati deceduti e gli irreperibili e iscrivendo gli immigrati, i nuovi nati e i ricomparsi da irreperibilità. Durante il periodo in esame sono state seguite le procedure di legge sia in merito alla gestione sia alla tempistica degli atti e delle pratiche gestite dall'Area, in osservanza della normativa statale e regionale vigente in materia. Infatti, quasi tutte le procedure dell'Area Amministrativa

Comune di Arienzo prot. in partenza nr. 0003195 del 24-03-2023

(soprattutto per quanto riguarda i Servizi Demografici), hanno regole dettate da normativa statale cui ogni Comune deve attenersi. La regolarità delle procedure viene anche confermata da apposito verbale ispettivo che la Prefettura di Caserta, a mezzo di appositi funzionari, esegue annualmente in ogni Ufficio.

Lo stesso lavoro è stato fatto per l'anagrafe degli italiani residenti all'estero, lo stato civile ha compilato nei tempi previsti le schede istat ha iscritto nei registri gli atti ed ha provveduto ad apportare le dovute annotazioni. L'Ufficio Elettorale Comunale ha compiti, scadenze e competenze stabilite con un rigido calendario dalla normativa vigente, che anche per il 2022 sono state rispettate.

Nel 2022 si sono svolte due competizioni elettorali, pertanto, alle normali attività quali le revisioni semestrali, le revisioni dinamiche, rilascio tessere elettorali.

L'Ufficio Commercio cura i procedimenti amministrativi, svolge servizio d'informazione, consegna la modulistica, si occupa del rilascio delle autorizzazioni e delle licenze necessarie per poter esercitare nel territorio comunale una delle seguenti attività: commercio in sede fissa, forme speciali di vendita al dettaglio, vendite straordinarie, commercio su aree pubbliche, fiere e mercati, pubblici esercizi, produttori agricoli, distributori di carburanti, punti esclusivi e punti non esclusivi di vendita di quotidiani e periodici, autonoleggio con e senza conducente, taxi, acconciatore, estetista, ascensori, locali di spettacolo e trattenimento pubblico, spettacoli e intrattenimenti pubblici temporanei, strutture ricettive.

Inoltre, l'ufficio commercio con il susseguirsi di novità legislative statali e regionali attutite da un buon rapporto con l'ASMEZ e con il SUAP camerale ha garantito così l'attività imprenditoriale ai piccoli commercianti e artigiani della comunità locale.

Il giudizio nonostante le criticità rappresentante è positivo.

SETTORE N. 2 - ECONOMICO FINANZIARIO, TRIBUTI E PERSONALE

RESPONSABILE: Francesco Perretta

RISORSE UMANE: N. 2

Con relazione annuale, il responsabile del settore, grazie anche alla fattiva collaborazione del personale assegnato, ha aggiornato i vari ruoli relativi alla TARI e Acquedotto Comunale, effettuando

cancellazioni, iscrizioni e ogni adempimento dovuto e correlato, in- sincronia con l'Ufficio Anagrafe per le variazioni anagrafiche verificatesi in corso d'anno.

Inoltre, ha provveduto regolarmente al disbrigo delle pratiche relative al Canone Unico per occupazione suolo pubblico e pubbliche affissioni.

Ci si è dedicati, infine, all'accoglienza dell'utenza.

L'Ufficio Ragioneria ha provveduto a tutti gli adempimenti del settore e, precisamente:

-redazione proposte di Deliberazioni di Consiglio Comunale e Giunta Comunale per la determinazione delle tariffe, aliquote e proventi anno 2022;

-piano di ripiano disavanzo, anticipazione liquidità Cassa Depositi e Prestiti; anticipazioni di cassa;

-emissione di reversali d'incasso e mandati di pagamento, tenuta del Registro Unico delle fatture, certificazioni crediti (MEF-Piattaforma per la certificazione dei crediti);

-adempimenti vari;

-ricezione fatture elettroniche con successivo inoltro ai vari Responsabili di Settore, previa registrazione dell'impegno di spesa;

-tenuta ed archiviazione delle determinazioni di tutti i Settore.

Criticità e difficoltà riscontrate nello svolgimento delle proprie funzioni: mancanza di personale.

Comune di Arienzo prot. in partenza nr. 0003252 del 27-03-2023

Il giudizio è positivo nonostante la segnalata carenza di personale assegnato.

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

RESPONSABILE: Ing. Francesco Perretta

RISORSE UMANE ASSEGNATE: N. 7.

Dalla relazione elaborata dal Responsabile emerge quanto segue.

Il III Settore Unificato estende le proprie competenze sui lavori pubblici, sull'urbanistica, sull'ambiente.

Rientrano sotto la responsabilità anche:

-la protezione civile;

-la gestione del cimitero comunale;

-la gestione del Servizio di igiene urbana e la raccolta differenziata comunale;

-la manutenzione degli edifici di proprietà comunale, delle strade e del verde pubblico.

-la gestione delle forniture di energia elettrica e gas degli immobili di proprietà comunale.

Relativamente all'anno 2022 il personale del III° Settore Unificato è così composto:

-un Responsabile di Settore: ing. Francesco Perretta;

-un dipendente amministrativo cat. C6: Enrico Moscuza;

-due dipendenti cat. B1: Pasquale Morgillo e Anna Ferrara;

-quattro dipendenti cat. A1: Rosa D'Addio, Annamaria De Lucia, Marco Crisci, Giuseppe Diglio.

Il giudizio è positivo nonostante la segnalata carenza di personale assegnato.

SETTORE N. 4 - POLIZIA MUNICIPALE E SORVEGLIANZA

RESPONSABILE: Carella Luigi

RISORSE UMANE ASSEGNATE: N. 5.

Dalla relazione delle attività svolte di carattere ordinario emerge quanto segue:

- a) Attività d'ufficio. Sono state gestite, complessivamente, n. 2003 pratiche d'ufficio.
- b) Vigilanza edilizia. Sono eseguiti n. 11 sopralluoghi e svolta la relativa conseguente attività.
- c) Attività di polizia giudiziaria. Sono stati curati n. 20 esposti e/o denunce; sono state svolte attività di indagini su n. 10 deleghe dell'A.G. e sono state redatte n. 08 comunicazioni di notizie ed informative di reato; si è provveduto, inoltre, all'esecuzione di n. 82 provvedimenti della medesima A.G. (notifiche, citazioni, inviti a comparire, elezioni di domicilio etc.).
- d) Attività ausiliaria di pubblica sicurezza: si è provveduto all'esecuzione di n. 124 Ordinanze della Questura.
- e) Attività di Polizia Amministrativa (commercio, Regolamenti comunali, Ordinanze, TULPS). Nell'ambito di tali attività sono state contestate n. 10 violazioni amministrative.
- f) Attività di presidio del territorio e pronto intervento (polizia stradale, gestione viabilità, protezione civile);

In riferimento agli obiettivi operativi, fermo restando quanto fatto presente con nota prot. 607-2/P.M. del 23.05.2018 e succ. e quanto riportato in premessa, si rimanda a quanto descritto sub punto 1. e sub lettere d), e) e f). Pertanto, si ritiene di aver assicurato, altresì, il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente che sia stato assicurato. Inoltre, le risorse economiche e finanziarie assegnate sono state utilizzate con parsimonia, di converso gli introiti derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni alle norme del codice della strada hanno consentito, in particolare, mediante la programmazione e realizzazione di interventi di manutenzione e messa in sicurezza delle infrastrutture stradali, ivi comprese la segnaletica, di conseguire l'obiettivo del miglioramento della sicurezza stradale, nonché l'assunzione stagionale a tempo pieno e determinato per mesi cinque di n. 2 Agenti di Polizia Municipale.

Secondo quanto emerge

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 2022 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 compreso 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 , 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 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.

L'Avv.to Filomena Iglia (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 2022/2024 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 2022 e con **nota di riscontro del 20/06/2023, acclarata al prot. n. 006460 del 20.06.2023**, 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 2022 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. 0006506 del 21/06/2023, la scheda di valutazione in riferimento all'anno 2022 del Segretario comunale Dott.ssa Emanuela Crisci, titolare della sede di segretaria del Comune di Arienzo per il periodo 01.01.2022 – 25.09.2022, 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. 0006557 del 22/06/2023 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 2022 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 2022 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 Avv.to Diglio Filomena 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 28 giugno 2023

Il Sindaco
Giuseppe Guida