



CITTA' DI CAIAZZO

(Provincia di Caserta)

Medaglia d'Argento al Valor Civile

C.F. 82000330611 - P.IVA 00284410610

Tel. 0823615728

info@comune.caiazzo.ce.it - www.comunedicaiazzo.it

comunecaiazzo@pec.comune.caiazzo.ce.it

CITTA' DI CAIAZZO

Prot. N° 6469

Data 08/04/2022

Alla c.a.

del Segretario Comunale - gent.ma dott.ssa Annamaria Merola,

del sig. Sindaco - preg.mo geom. Stefano Giaquinto.

dei Titolari di Posizione Organizzativa.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

1. PREMESSA

1.2 CONTESTO AMBIENTALE - EMERGENZA EPIDEMIOLOGICA

Preliminarmente risulta doveroso anche quest'anno sottolineare il contesto ambientale di riferimento fortemente condizionato dalla emergenza sanitaria dovuta alla diffusione del virus SARS CoV-2 "COVID-19" con tutto quanto ne consegue in termini di gestione di situazioni impreviste e di estrema urgenza nonché di modalità straordinarie di organizzazione dei processi lavorativi e di erogazione dei servizi dell'Ente.

Con riferimento al periodo considerato pertanto, nella misurazione e valutazione della performance, è risultato adeguato considerare aspetti quali:

- ✓ la capacità di assicurare un'adeguata risposta organizzativa all'emergenza sanitaria;
- ✓ la capacità di assicurare condizioni di lavoro sicure;
- ✓ la disponibilità dei dipendenti ad adattarsi allo *smart working* in deroga.

1.3 INQUADRAMENTO NORMATIVO E REGOLAMENTARE

1.3.1 PREMESSA E INQUADRAMENTO GENERALE

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) rappresenta lo strumento con il quale ogni amministrazione definisce la metodologia per la valutazione della performance organizzativa e individuale, nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, adeguandolo alle esigenze specifiche della propria organizzazione.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, individua anche fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità del processo di misurazione e valutazione delle performance nonché le modalità di raccordo con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione contabile.

Il Comune di Caiazzo con Deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 31 maggio 2021 ha approvato un nuovo Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P) disciplinante l'insieme coordinato dei processi di gestione, misurazione e valutazione della performance, merito e premi della struttura organizzativa dell'Ente, sia essa intesa nel suo complesso ed in relazione ai servizi nei quali è articolata, sia con particolare riferimento ai responsabili di posizione organizzativa, al personale dipendente e al segretario generale, al quale si rimanda per tutti gli ulteriori aspetti non indicati nella presente relazione.

Appare doveroso ricordare che l'ente è tenuto a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti.

Il rispetto di tali disposizioni è condizione necessaria per l'erogazione di premi e di altri componenti del trattamento retributivo legati alla performance e rileva ai fini del riconoscimento delle progressioni economiche, nonché dell'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale.

L'intero sistema di gestione della performance è volto alla crescita ed alla valorizzazione della responsabilità e delle competenze professionali, tecniche e gestionali, allo sviluppo della cultura all'orientamento ai risultati, al miglioramento della qualità dei servizi, nonché all'efficienza, integrità e trasparenza dell'azione amministrativa in attuazione dei principi contenuti nei Titoli II e III del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Tali finalità sono perseguite attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dalle unità organizzative e dai singoli, in un quadro di pari

opportunità di diritti e doveri e di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Comune di Caiazzo adotta modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono l'adeguata trasparenza delle informazioni concernenti il processo di gestione, misurazione e valutazione della performance, merito e premi.

1.3.2 IL SISTEMA INTEGRATO DI PROGRAMMAZIONE

Il Comune di Caiazzo si prefigge di assicurare la piena integrazione tra tutti i documenti finalizzati alla programmazione; tale sistema si articola nei seguenti ambiti:

- a. POLITICO: esprime gli ambiti istituzionali omogenei di intervento dell'Ente (a titolo esemplificativo e non esaustivo: urbanistica, lavori pubblici, ambiente, affari generali, ecc.) che fanno riferimento al programma politico dell'Ente.
- b. PROGRAMMI: articolazione delle politiche anche di durata pluriennale con riferimento al Documento Unico di Programmazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo: incremento della raccolta differenziata, miglioramento della viabilità, ecc.); si distinguono in:
 1. TRASVERSALI: che assolvono la previsione contenuta nell'art. 5, comma 1, lett. a), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, con riferimento agli obiettivi generali ed esprimono la performance organizzativa;
 2. SETTORIALI: che assolvono la previsione contenuta nell'art. 5, comma 1, lett. b), D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e riguardano il complesso di obiettivi per la realizzazione di specifiche finalità da attribuire a singole unità organizzative e a responsabili.
- c. OBIETTIVI: declinazione operativa dei programmi, la cui attuazione è attribuita in modo specifico a responsabili di settore e hanno durata annuale riguardando azioni da compiere entro l'anno di valutazione.

La definizione e assegnazione degli obiettivi che l'ente intende raggiungere e la relativa allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

- ✓ Le Linee Programmatiche di Mandato 2017/22, approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 17/2018 che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;

- ✓ Il Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato annualmente prima del bilancio di previsione, che individua, con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e progetti assegnati alle strutture organizzative dell'ente ed in cui si prevede per ciascun programma una specifica descrizione delle finalità che si intendono conseguire, nonché una specifica motivazione delle scelte adottate;
- ✓ Il Bilancio di previsione triennale;
- ✓ Il Programma triennale dei lavori pubblici e l'elenco annuale, approvato annualmente dal Consiglio Comunale in occasione del bilancio di previsione, strumento di programmazione dei lavori pubblici che individua le opere pubbliche da realizzarsi nel corso del triennio di riferimento del bilancio pluriennale e nell'anno di riferimento;
- ✓ Il Piano della performance che deriva dai documenti programmatori precedenti e li declina operativamente.

Oltre a quanto appena indicato circa gli strumenti di programmazione vi sono altri documenti che rappresentano misure ed atti di indirizzo:

- ✓ il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, approvato con DGC n. 38/2021;
- ✓ il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/23, approvato con DGC n. 58/2021

Gli atti che hanno caratterizzato la programmazione dell'esercizio 2021 del Comune di Caiazzo sono stati i seguenti:

- ✓ Deliberazione del Consiglio Comunale n. 23/2021 - approvazione del Documento Unico di Programmazione anni 2021/2023 (DUP);
- ✓ Deliberazione del Consiglio Comunale n. 24/2021 - approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2021/2023, successivamente variato ed integrato;
- ✓ Deliberazione della Giunta Comunale n. 85/2021 - approvazione del Piano della Performance - Piano degli Obiettivi 2021 (PDO);
- ✓ Deliberazione della Giunta Comunale n. 86/2021 - approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2021 - parte finanziaria (PEG).

In particolare con la deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 14 luglio 2021 (che qui si intende integralmente riportata per formarne parte integrante e sostanziale del presente atto) è stato approvato il Piano della Performance 2021/2023 - Piano degli Obiettivi (PDO) 2021 contenente la definizione degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa (allegato A della delibera) definiti conformemente alle previsioni

finanziarie del Bilancio 2021/2023, annualità 2021.

Con la suddetta ultima delibera è stato dato atto che nell'ambito del ciclo della performance si rileva determinante l'adozione da parte dell'organo esecutivo di un piano delle attività ordinarie e strategiche da demandare a ciascun settore dell'Ente che evidenzia la tipologia e la descrizione dell'obiettivo assegnato, con i tempi di realizzazione e la pesatura attribuita a ciascuno di essi.

E' stato rilevato che durante tutto il corso dell'esercizio 2020, caratterizzato dalla crisi emergenziale dovuta all'epidemia da SARS CoV-2 "COVID-19" l'Amministrazione ha dovuto affrontare anche una gestione straordinaria al fine di porre in essere tutte le attività funzionali alla corretta attuazione dei protocolli di sicurezza scaturiti dalle norme emanate a livello nazionale e regionale nonché tutte le misure necessarie a garantire il dovuto sostegno alla comunità colpita dall'improvvisa crisi economica che ne è scaturita. E' stato inoltre dato atto unitamente all'attribuzione dei poteri gestionali in ordine alle risorse finanziarie attribuite con il Piano Esecutivo di Gestione 2021 (PEG) - Parte Finanziaria, sono stati assegnati ai responsabili le risorse umane ed i mezzi strumentali per il conseguimento degli obiettivi assegnati.

Il Piano della Performance 2021/2023 - Piano degli Obiettivi (PDO) 2021 ha altresì rilevato che gli obiettivi strategici individuati nel piano costituiscono gli "obiettivi di struttura" e che, gli obiettivi operativi assegnati ai titolari di posizione organizzativa, costituiscono gli "obiettivi individuali" da considerarsi ai fini della rispettiva valutazione; per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa verranno valutate le relazioni sul raggiungimento degli obiettivi redatte da ciascun responsabile di posizione.

1.3.3 IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il ciclo di gestione della performance è il complesso articolato delle fasi e delle attività attraverso le quali si attivano i diversi strumenti e processi del sistema di gestione della performance, al fine di programmare, misurare, gestire, valutare e comunicare la performance in un periodo temporale determinato.

L'ente sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, anche con riferimento alle risorse attribuite;
- b. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c. misurazione e valutazione della performance organizzativa, settoriale e individuale;
- d. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

All'inizio di ogni periodo di programmazione l'Amministrazione definisce il piano delle performance, documento programmatico triennale, da adottare in coerenza con i documenti di programmazione generale che, nel rispetto degli indirizzi programmatici, individua gli obiettivi, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.

Il Comune di Caiazzo misura e valuta la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola ed ai singoli dipendenti ciò al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché per favorire la crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in cui è strutturato l'Ente.

Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 31 maggio 2021 il Comune ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, adeguandolo al mutato contesto normativo ed organizzativo dell'Ente. Il nuovo regolamento, che qui si considera integralmente riportato, sostituisce integralmente il quello precedentemente in vigore e sarà operativo a partire dal ciclo della performance dell'anno 2021.

Ai fini del monitoraggio, della valutazione e della rendicontazione, la performance è esplicitata in termini di "risultato atteso", utilizzando le seguenti "prospettive":

- a. Economicità, con riferimento al conseguimento di vantaggi economici o risparmi;
- b. Efficienza, con riferimento al miglioramento organizzativo, comprovato da risultati oggettivamente rilevabili;

- c. Efficacia, con riferimento al conseguimento di standard o risultati attesi, preventivamente definiti;
- d. Adempimento, con riferimento all'attuazione di prescrizioni normative caratterizzate da particolare complessità o valore;
- e. Garanzia, con riferimento ad attività finalizzate alla trasparenza e alla partecipazione dei cittadini (strumenti di partecipazione, accesso agli atti, trasparenza).

1.3.4 LA PREMIALITA'

Il Comune di Caiazzo promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta attuazione delle politiche istituzionali allo scopo di corrispondere alle esigenze della collettività, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.

L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla effettiva rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino utili, migliorativi o comunque espressione dei principi di correttezza e buon andamento dell'amministrazione, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici. I criteri generali per l'attribuzione delle premialità collettive e individuali sono stabiliti in conformità alle norme di legge, alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, e nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali così come previsto dall'ordinamento vigente.

I criteri di valutazione della premialità a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito che del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premiali diretti, indistintamente a tutto il personale, senza alcun criterio di selezione e valutazione.

Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione. Tale validazione deve essere pubblicata contestualmente alla relazione sulla Performance.

Il Comune di Caiazzo promuove l'attivazione di sistemi di valutazione allo scopo di favorire la diffusione di comportamenti virtuosi orientati al corretto esercizio delle competenze e

dei ruoli attribuiti e delle responsabilità connesse.

I criteri generali che improntano i sistemi di valutazione sono finalizzati alla promozione delle buone prassi lavorative, dei comportamenti rispettosi degli obblighi e alla valorizzazione dell'integrazione organizzativa necessaria ad assicurare la funzionalità richiesta per il perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente.

2 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali viene riconosciuto a ogni titolare di posizione organizzativa una retribuzione in ragione del grado e delle modalità di realizzazione delle performance attribuite, sia individualmente, sia con riferimento al settore di competenza, sia in ragione del contributo prestato per il conseguimento delle politiche e dei programmi dell'Ente (retribuzione di risultato).

Le risorse da destinare alla retribuzione di risultato sono ripartite tra i titolari di posizione organizzativa in ragione al punteggio valutativo attribuito a ciascuno di essi, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a. **fattori presupposto:** condizioni necessarie, relative alla insussistenza di situazioni patologiche riguardanti gravi inadempienze, condanne definitive o sanzioni disciplinari non lievi che non consentono l'avvio del processo valutativo;
- b. **fattori premianti:** attribuzione di punteggi in relazione al conseguimento degli obiettivi, sia trasversali, sia individuali, sia settoriali, assicurando la prevalenza di questi ultimi;
- c. **fattori di integrazione:** finalizzati all'eventuale riconoscimento di valore ad attività impreviste e gravose che non siano state inserite nel piano delle performance e che abbiano comportato particolare impegno o conseguito significativi vantaggi per l'Amministrazione;
- d. **fattori di riduzione:** consistenti nella riduzione del punteggio ottenuto con i punti precedenti qualora si riscontrino, in modo oggettivo, inadempienze, mancato rispetto degli obblighi di trasparenza, mancata attuazione di prescrizioni in ordine alla regolarità amministrativa, ecc.

A conclusione del processo valutativo, a ciascun responsabile di posizione organizzativa viene attribuito un punteggio espresso in centesimi, con il quale concorrerà, in

proporzione, alla ripartizione delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato.

L'ammontare da destinare alle retribuzioni di risultato equivale al 15% delle somme già complessivamente destinate, sia alla retribuzione di posizione, sia a quella di risultato.

La ripartizione di tali somme tra i responsabili avviene mediante l'utilizzo del seguente sistema di calcolo:

- a. l'ammontare complessivo da attribuire al risultato viene suddiviso per il numero dei responsabili e successivamente suddiviso per 100, in quanto punteggio massimo conseguibile da ciascuno di essi;
- b. il risultato così ottenuto costituisce il "valore del punto percentuale";
- c. a conclusione del processo valutativo, a ciascun dirigente viene attribuita la somma corrispondente al prodotto tra il punteggio conseguito per il "valore del punto percentuale".

La metodologia operativa per la valutazione della performance dei titolari di posizione organizzativa è analiticamente descritta nel manuale operativo allegato sub. lett. C del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P) approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 61/2021 al quale si rimanda integralmente.

Le schede di valutazione vengono allegate alla presente relazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali (comma 4, art. 15) precisa che gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva, una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento. Il successivo comma 6 dello stesso art.15, stabilisce che nelle ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle suddette percentuali l'Ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

2.1 ORGANIGRAMMA STRUTTURE APICALI

L'organigramma del Comune di Caiazzo prevede strutture apicali denominate "SETTORI", la cui gestione è affidata a Responsabili di Posizione Organizzativa; per l'esercizio 2021 i SETTORI ed i TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA risultavano essere i seguenti:

SETTORE	TITOLARE
1. Amministrativo - Vigilanza ed affari generali	dott. Sergio De Luca
2. Finanziario - Personale	dott.ssa Maria Teresa Rollo
3. Politiche del territorio - LL.PP.	sig.ra Carmelina Russo
4. Politiche del territorio - U.T.C.	geom. Giuseppe Grasso
5. Anagrafe - Stato civile - Elettorale - Ambiente	sig. Gaetano Chichierchia

In merito all'assetto organizzativo del Comune di Caiazzo occorre precisare:

- ✓ che il settore "4. VIGILANZA" risulta essere stato soppresso ed accorpato al settore "3. POLITICHE DEL TERRITORIO", ai fini degli obiettivi pertanto si è ritenuto opportuno operare la valutazione della performance del solo settore "3. POLITICHE DEL TERRITORIO - LL.PP";
- ✓ il settore "2. FINANZIARIO - PERSONALE" retto ad interim dal dott. Sergio De Luca dal 1° gennaio 2021 al 3 maggio 2021, considerata l'unitarietà degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2021/2023 - PDO 2021, si è ritenuto opportuno operare una valutazione complessiva della performance della Posizione Organizzativa.

3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Lo scopo del sistema di valutazione della performance è quello di esprimere un valore complessivo sulle modalità di esercizio del ruolo di responsabile di posizione organizzativa a cui compete l'attuazione di scelte gestionali allo scopo di realizzare le finalità istituzionali, sia nel rispetto degli indirizzi dell'Amministrazione che delle prescrizioni di legge e degli obblighi comportamentali.

In considerazione dell'ampiezza della performance, intesa, sia come realizzazione di attività specifiche, sia come presidio di un ruolo di direzione, ai fini della valutazione, si prendono in considerazione diversi fattori che la compongono, con lo scopo di esprimerne il valore o di rilevarne le eventuali carenze, mediante l'utilizzo di diversi ambiti di valutazione.

La valutazione delle prestazioni dei titolari di posizione organizzativa pertanto è stata effettuata tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, nonché della capacità di direzione del servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati nel periodo ed infine della capacità di valutazione delle prestazioni dei propri collaboratori.

Sono state esaminate le "relazioni sul raggiungimento degli obiettivi" recanti i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate con il piano della performance/piano degli obiettivi redatte dai titolari di posizione organizzativa con riferimento ai singoli settori di competenza (che si allegano alla presente sub. n. 2).

Al fine di favorire un controllo integrato sono state considerati inoltre: le risultanze delle valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa (cfr. all. sub. n. 3) e i controlli semestrali di regolarità amministrativa effettuati per il 2021 dal Segretario Comunale (cfr. all. sub. n. 4).

E' stata inoltre considerata l'integrazione diretta con le azioni previste dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per ciascun responsabile titolare di posizione organizzativa sono state compilate le schede di valutazione della performance dei responsabili di posizione organizzativa (cfr. all. 1).

Così come previsto dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.), il processo valutativo si articola in quattro fasi, ciascuna delle quali prende in esame specifici "fattori":

- 1) **Fattori presupposto** che attengono ad aspetti inerenti l'adempimento di obblighi ineludibili o l'assenza di condizioni che non consentono l'avvio del processo valutativo.
- 2) **Fattori premianti** che consistono nell'attribuzione di punteggi in ragione del conseguimento di risultati definiti mediante l'assegnazione di obiettivi distinti in tre diverse tipologie: generali, settoriali e individuali. A ciascuna di queste

tipologie viene attribuito un “punteggio di incidenza”, in funzione della specificità del ruolo assegnato al responsabile. Ciascun obiettivo, inoltre, viene “pesato” mediante l’attribuzione di un “moltiplicatore” che ne esprime il grado di complessità. Il punteggio massimo attribuibile in questo ambito è comunque non superiore a 100 punti.

- 3) **Fattori di incremento** che hanno lo scopo di valorizzare l’esercizio di responsabilità o le attività di rilievo che siano state svolte per fronteggiare l’emergenza, l’urgenza o la carenza nell’utilizzo degli strumenti di programmazione. Il punteggio massimo attribuibile è di 20 punti, con l’avvertenza che, in ogni caso la somma dei punteggi dei due fattori sub 2) e 3) non potrà superare il valore di 100.
- 4) **Fattori di riduzione** che esprimono una “valutazione di tipo oggettivo” sul comportamento del responsabile, con riferimento al clima di lavoro, ai doveri di ufficio, nonché agli effetti che questi possano determinare nel contesto organizzativo e sul funzionamento complessivo dell’Amministrazione. Il valore della riduzione viene determinato in relazione alla gravità delle inadempienze e può variare fino ad annullare, nei casi più gravi, il punteggio conseguito nei precedenti fattori solo a seguito di contestazione formale e tempestiva che consenta al responsabile di produrre osservazioni.

A ciascun responsabile di posizione organizzativa viene attribuita la retribuzione di risultato in relazione al punteggio complessivo che si ottiene come segue:

- a) punteggio per i fattori premianti (max punti 100);
- b) punteggio per i fattori di incremento (max punti 20);
- c) definizione del punteggio valutativo, sommando i precedenti punti a) + b), precisando che, in ogni caso non potrà superare il valore di 100;
- d) punteggio negativo derivante dall’applicazione dei fattori di riduzione;
- e) Sottrazione del valore della lettera c) dalla somma dei punteggi di cui alle lettere a) e b).

La retribuzione di risultato è riconosciuta ai responsabili di posizione organizzativa che abbiano conseguito un punteggio complessivo superiore a 70 punti.

Nella valutazione è stato operato un attento esame dei risultati raggiunti sia in termini quantitativi che qualitativi.

Nella tabella seguente è riportata una sintesi dei risultati a seguito del processo valutativo per il periodo di riferimento:

SETTORE RESPONSABILE	Fattori Premiati	Fattori di incremento	Fattori di riduzione	TOTALE
1. Amministrativo - Vigilanza ed affari generali dott. Sergio De Luca	60,00	15,00	0,00	75,00
2. Finanziario - Personale Dott.ssa Maria Teresa Rollo	60,00	12,00	0,00	72,00
3. Politiche del Territorio - LL.PP sig. ra Carmelina Russo	60,00	15,00	0,00	75,00
4. Anagrafe - Stato Civile - Elettorale - Ambiente sig. Gaetano Chichierchia	60,00	15,00	0,00	75,00

Per la valutazione della posizione organizzativa del settore 2. Finanziario - Personale e 3. Politiche del Territorio - LL.PP si rimanda a quanto già precedentemente specificato. Le conclusioni del processo valutativo saranno comunicate agli organi di competenza per gli opportuni e conseguenti provvedimenti anche al fine di essere pubblicati sul sito internet del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

4. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE - CRITICITA' RISCONTRATE

Dai controlli effettuati sull'attività amministrativa e gestionale dell'ente, tenuto anche conto di quanto già esposto in merito al contesto ambientale fortemente condizionato dall'emergenza epidemiologica ancora in corso, non sono emerse irregolarità tali da inficiare la validità amministrativa degli atti né sono emerse violazioni penalmente e/o civilmente rilevanti.

Il funzionamento complessivo del sistema della performance risulta pertanto soddisfacente.

Occorre tuttavia sottolineare l'esigenza di attribuire maggior rilievo al miglioramento della qualità dei servizi offerti individuando fasi, tempi, modalità, soggetti e responsabilità; è necessario altresì il dovuto raccordo con i sistemi di controllo interno esistenti e con gli strumenti di programmazione finanziaria e del bilancio.

L'attività amministrativa e gestionale dell'Ente deve sforzarsi di sviluppare in modo significativo la cultura dell'orientamento ai risultati adottando anche modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano l'adeguata trasparenza delle informazioni concernenti l'intero processo gestionale.

Risulta imprescindibile valorizzare comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il pieno conseguimento della funzionalità amministrativa e la corretta

attuazione delle politiche istituzionali nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità oltre che di trasparenza e prevenzione della corruzione.

A tal fine è auspicabile che i titolari di posizione organizzativa operino affinché vi sia la massima condivisione degli indirizzi generali dell'Ente il tutto nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi offerti e della crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito, adeguandolo alle esigenze specifiche dell'organizzazione.

Risulta altresì necessario un miglioramento dei processi informativi e di comunicazione tra gli Uffici anche al fine di sensibilizzare il personale dipendente sugli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

E' assolutamente necessario promuovere la partecipazione dei cittadini/utenti nei processi valutativi delle performance raggiunte dall'Ente; in proposito è auspicabile avviare un percorso graduale finalizzato all'adozione di strumenti e modelli di valutazione partecipativa da integrare nel ciclo della performance così come risulta non più differibile l'impiego di questionari riferiti ai servizi offerti, volti alla rilevazione della qualità percepita da parte dei cittadini/utenti (*customer satisfaction*).

Dall'esame dei controlli successivi di regolarità amministrativa svolto e diretto dal segretario comunale secondo i principi generali della revisione e con tecniche di campionamento che ha come oggetto la verifica della conformità e della coerenza degli atti a standard sui contratti e sugli altri atti amministrativi adottati dai responsabili di posizione organizzativa non sono emersi gravi vizi inficianti la validità degli atti tuttavia dal monitoraggio dei tempi di conclusione dei procedimenti è risultato non sufficiente l'osservanza dei termini di adozione dei provvedimenti. In via analitica, dai controlli successivi di regolarità amministrativa sono emerse, sebbene non in tutti i settori, imperfezioni che inficiano la correttezza e completezza degli atti.

In conclusione si invitano i responsabili di posizione organizzativa:

- ✓ ad adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscano l'adeguata trasparenza delle informazioni concernenti l'intero processo di gestione, misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- ✓ ad attivare i diversi strumenti e processi del sistema di gestione della performance "ciclo di gestione della performance" al fine di programmare, misurare, gestire valutare e comunicare gli obiettivi raggiunti dall'Ente;
- ✓ a rispettare il piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

- ✓ a provvedere alla adeguata pubblicità di tutti i provvedimenti amministrativi adottati;
- ✓ a prendere atto delle cosiddette “aree di rischio” - schede allegate al PPTT, al fine di ridurre ulteriormente il rischio di potenziale corruzione e di redigere atti non sufficientemente motivati.

Caiazzo lì 30 marzo 2022

Il Nucleo di Valutazione

Allegati:

1. Schede di valutazione indennità di risultato responsabili di servizio titolari di posizione organizzativa;
2. Relazioni attività espletate dai titolari di posizioni organizzative;
3. Schede di valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa;
4. Controllo successivo di regolarità amministrativa.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE 1 - AMINISTRATIVO - VIGILANZA E AFFARI GENERALI

RESPONSABILE: DOTT. SERGIO DE LUCA

Fattori premianti (punteggio max:100)

	Punteggio conseguito
Obiettivi generali	20,00
Obiettivi settoriali	20,00
Obiettivi individuali	20,00
PUNTEGGIO TOTALE	60,00

Fattori di incremento

DESCRIZIONE		NOTE	PUNTEGGIO
Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti	Nessuna	0,00 punti
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti	Nessuna	5,00 punti
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti	Nessuna	5,00 punti
Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 15 punti	Nessuna	5,00 punti
Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 10 punti	Nessuna	5,00 punti
PUNTEGGIO TOTALE			15,00 punti

Fattori di riduzione

DESCRIZIONE	RICORRENZA (S/NO)	PUNTI	NOTE
Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento	NO		NESSUNA
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) Ricorso al funzionario sostitutivo	NO		NESSUNA
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa	NO		NESSUNA
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)	NO		NESSUNA
Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)	NO		NESSUNA
Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)	NO		NESSUNA
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)	NO		NESSUNA
Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)	NO		NESSUNA
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti	NO		NESSUNA
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa	NO		NESSUNA
Mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo	NO		NESSUNA
Mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno	NO		NESSUNA
Avere determinato debiti fuori bilancio	NO		NESSUNA
Inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione	NO		NESSUNA
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio	NO		NESSUNA
Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi	NO		NESSUNA
PUNTEGGIO TOTALE			

Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	60,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	15,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	75,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0,00 PUNTI
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	75,00 PUNTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE 2 - FINANZIARIO - PERSONALE

RESPONSABILE: DOTT. SERGIO DE LUCA dal 01/01/2021 al 02/05/2021

DOTT.SSA MARIA ROSARIA ROLLO dal 02/05/2021 al 31/12/2021

Fattori premianti (punteggio max:100)

	Punteggio conseguito
Obiettivi generali	20,00
Obiettivi settoriali	20,00
Obiettivi individuali	20,00
PUNTEGGIO TOTALE	60,00

Fattori di incremento

DESCRIZIONE		NOTE	PUNTEGGIO
Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti	Nessuna	0,00 punti
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti	Nessuna	0,00 punti
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti	Nessuna	0,00 punti
Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 15 punti	Nessuna	7,00 punti
Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 10 punti	Nessuna	5,00 punti
PUNTEGGIO TOTALE			12,00 punti

Fattori di riduzione

DESCRIZIONE	RICORRENZA (SI/NO)	PUNTI	NOTE
Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento	NO		NESSUNA
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) Ricorso al funzionario sostitutivo	NO		NESSUNA
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa	NO		NESSUNA
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)	NO		NESSUNA
Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)	NO		NESSUNA
Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)	NO		NESSUNA
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)	NO		NESSUNA
Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)	NO		NESSUNA
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti	NO		NESSUNA
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa	NO		NESSUNA
Mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo	NO		NESSUNA
Mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno	NO		NESSUNA
Avere determinato debiti fuori bilancio	NO		NESSUNA
Inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione	NO		NESSUNA
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio	NO		NESSUNA
Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi	NO		NESSUNA
PUNTEGGIO TOTALE			

Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	60,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	15,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	75,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0,00 PUNTI
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	72,00 PUNTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE 3 - TECNICO E POLITICHE DEL TERRITORIO

RESPONSABILE: GEOM. CARMELINA RUSSO

Fattori premianti (punteggio max:100)

	Punteggio conseguito
Obiettivi generali	20,00
Obiettivi settoriali	20,00
Obiettivi individuali	20,00
PUNTEGGIO TOTALE	60,00

Fattori di incremento

DESCRIZIONE		NOTE	PUNTEGGIO
Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti	Nessuna	0,00 punti
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti	Nessuna	5,00 punti
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti	Nessuna	0,00 punti
Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 15 punti	Nessuna	5,00 punti
Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 10 punti	Nessuna	5,00 punti
PUNTEGGIO TOTALE			15,00 punti

Fattori di riduzione

DESCRIZIONE	RICORRENZA (SI/NO)	PUNTI	NOTE
Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento	NO		NESSUNA
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) Ricorso al funzionario sostitutivo	NO		NESSUNA
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa	NO		NESSUNA
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)	NO		NESSUNA
Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)	NO		NESSUNA
Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)	NO		NESSUNA
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)	NO		NESSUNA
Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)	NO		NESSUNA
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti	NO		NESSUNA
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa	NO		NESSUNA
Mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo	NO		NESSUNA
Mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno	NO		NESSUNA
Avere determinato debiti fuori bilancio	NO		NESSUNA
Inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione	NO		NESSUNA
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio	NO		NESSUNA
Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi	NO		NESSUNA
PUNTEGGIO TOTALE			

Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	80,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	20,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	100,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0 PUNTI
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	75,00 PUNTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE 4 - ANAGRAFE - STATO CIVILE - ELETTORALE - AMBIENTE

RESPONSABILE: GAETANO CHICHERCHIA

Fattori premianti (punteggio max:100)

	Punteggio conseguito
Obiettivi generali	20,00
Obiettivi settoriali	20,00
Obiettivi individuali	20,00
PUNTEGGIO TOTALE	60,00

Fattori di incremento

DESCRIZIONE		NOTE	PUNTEGGIO
Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti	Nessuna	3,00 punti
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti	Nessuna	2,00 punti
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti	Nessuna	0,00 punti
Particolari e comprovati benefici per l'Amministrazione in termini di economie di spesa, maggiori entrate, miglioramento dei servizi, miglioramento dell'immagine dell'ente	Fino a 15 punti	Nessuna	5,00 punti
Attivazione di particolari sistemi di integrazione e cooperazione, all'interno dell'ente, con i cittadini, le imprese o le altre istituzioni che abbiano determinato significativi benefici	Fino a 10 punti	Nessuna	5,00 punti
PUNTEGGIO TOTALE			15,00 punti

Fattori di riduzione

DESCRIZIONE	RICORRENZA (SI/NO)	PUNTI	NOTE
Avere determinato un danno economico a causa di inerzia o inadempimento	NO		NESSUNA
Mancato rispetto dei tempi procedurali causando, avendone responsabilità, almeno uno dei seguenti casi: a) Risarcimento del danno b) Indennizzo c) Commissario ad acta d) Mancata o tardiva emanazione del provvedimento (art.2, comma 9, legge 241/1990) e) Ricorso al funzionario sostitutivo	NO		NESSUNA
Mancata attuazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e/o trasparenza amministrativa	NO		NESSUNA
Mancato rispetto delle direttive impartite dall'amministrazione (articolo 21, comma 5, decreto legislativo 165/2001)	NO		NESSUNA
Mancato esercizio dell'attività di vigilanza sul rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del settore di competenza (articolo 21, comma 1 bis)	NO		NESSUNA
Violazione degli obblighi prestazionali che abbiano determinato insufficiente rendimento (articolo 55 quater, comma 2)	NO		NESSUNA
Inefficienze o incompetenze che abbiano comportato gravi danni al normale funzionamento dell'ente (articolo 55 sexies)	NO		NESSUNA
Mancato o inadeguato esercizio dell'azione disciplinare, laddove si renda necessario (articolo 55 sexies, comma 3)	NO		NESSUNA
Rilievi significativi verificati in occasione dell'attività di controllo sulla regolarità degli atti	NO		NESSUNA
Indisponibilità alla cooperazione e alla integrazione organizzativa	NO		NESSUNA
Mancata o inadeguata partecipazione alle fasi di programmazione, pianificazione e controllo	NO		NESSUNA
Mancata o inadeguata integrazione con gli organi di indirizzo o con gli organismi di controllo interno	NO		NESSUNA
Avere determinato debiti fuori bilancio	NO		NESSUNA
Inadeguatezza della valutazione di propri collaboratori, anche a causa della mancata differenziazione	NO		NESSUNA
Rilievi da parte dei cittadini riguardanti l'inefficienza o il mancato funzionamento del servizio	NO		NESSUNA
Giudizi negativi in occasione di rilevazioni sul gradimento dei servizi	NO		NESSUNA
PUNTEGGIO TOTALE			

Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	75,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	25,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	100,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0 PUNTI
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	75,00 PUNTI