

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2022

(ai sensi dell'art. 10 co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009)

PREMESSA

Ciascuna amministrazione si caratterizza per un proprio programma di mandato che confluiscce nelle “Linee programmatiche di mandato”, nonché nei documenti di programmazione finanziaria di medio periodo DUP e Bilancio di Previsione, deliberati dal Consiglio Comunale, mentre la Giunta Comunale definisce gli obiettivi di gestione ed affida gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi, con l'approvazione del **Piano della Performance/PDO** e del **PEG** (quest'ultimo obbligatorio nei Comuni al di sopra dei 5.000 abitanti, tra i quali rientra il comune di Caiazzo), ai quali oggi si aggiunge l'approvazione del **P.I.A.O.**

Successivamente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 co. 1 lett. b) del d.lgs. n. 150/09, la *Giunta* (di regola entro il 30 giugno), approva la **Relazione sulla Performance**, evidenziando, *a consuntivo*, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti in relazione ai singoli obiettivi dalla stessa assegnati insieme alle risorse da poter utilizzare per il relativo conseguimento.

Pertanto, il richiamato “Decreto Brunetta”, unitamente alle modifiche apportate dal D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105, dal dlgs n. 74 del 25 maggio 2017 “Decreto Madia” e dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018 (ora sostituito dal recente CCNL 16.11.2022), prevede l'attivazione di un **ciclo generale di gestione della performance**, prevedendo il concetto di ***performance organizzativa e individuale***.

Al fine di consentire all'ente locale di poter valutare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente (Responsabili di P.O. ed il restante personale), le amministrazioni adottano o aggiornano annualmente il “**Sistema di misurazione e valutazione della performance**”, di seguito definito “**S.MI.VA.P.**”, previo parere vincolante del Nucleo interno di valutazione, successivamente definito **NIV**.

I risultati dell'attività di misurazione e valutazione delle performance sono resi pubblici sul sito web dell'Ente nel link “**Amministrazione Trasparente**” sottosezione “**Performance**” per garantire la massima trasparenza sugli esiti dell'attività di misurazione e valutazione svolta dall'organo competente.

COMUNE DI CAIAZZO

Nel corso del 2022, con **DGC n. 61/2021**, il Comune di Caiazzo si è dotato di un **Sistema di**

misurazione e valutazione della performance - S.MI.VA.P., anche alla luce del CCNL-EELL del 21.05.2018.

Per le posizioni organizzative, la valutazione del Nucleo di Valutazione è articolata secondo un determinato punteggio che dà titolo alla percentuale di indennità di risultato: a seconda del punteggio ricevuto, il dipendente si colloca in una fascia numerica e ad ogni fascia numerica corrisponde una percentuale del valore dato dal NIV, sulla base del *Regolamento di pesatura delle p.o.* approvato in contrattazione.

Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, la valutazione - effettuata sulla base di *diverse* schede sempre allegate al cit. S.MI.VA.P. e con attribuzione di uno specifico punteggio - è stata demandata a ciascun responsabile di Area per il personale rispettivamente assegnato, sulla base di una *diversa* articolazione di elementi considerati per la pesatura e la misurazione della performance individuale.

RISULTATI ANNO 2022

Con **DGC n. 99 del 13.06.2022** è stato approvato il **Piano performance 2022/24-PDO 2022** ed il **PEG 2022**.

Il NIV, *con prot. 7120 del 06/04/2023*, ha fornito il proprio giudizio sull'operato delle posizioni organizzative secondo l'articolazione sopra descritta, e contenuta nel verbale agli atti con il quale ha elaborato la *proposta di valutazione della performance 2022* dei titolari di p.o. per la corresponsione della *cd. indennità di risultato*, correlata ai risultati conseguiti nel 2022, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto delle capacità di spesa.

Per i dipendenti non titolari di posizione organizzativa, la valutazione è stata svolta, mediante la compilazione delle apposite schede, da ciascun responsabile di Settore per il personale rispettivamente assegnato (schede in atti).

In conclusione, viste le valutazioni espresse dal Nucleo di valutazione col verbale sopra richiamato, è possibile formulare una valutazione complessivamente buona, in quanto nonostante il crescente numero di adempimenti e obblighi cui il Comune deve fare fronte e la situazione debitoria, i dipendenti dell'Ente hanno cercato di garantire sempre i servizi ai cittadini, sebbene le poche risorse umane qualificate e le esigue risorse finanziarie.

La presente relazione validata dal Nucleo di Valutazione sarà successivamente pubblicata sul sito internet istituzionale nella sezione **“Amministrazione Trasparente – sottosezione Performance”**.