



# COMUNE DI CARIFE

PROVINCIA DI AVELLINO

## Relazione sulla Performance

ai sensi del D.Lgs. 150/2009 anno

2022



Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 75 del 19/07/2023

## **PREMESSA**

Il presente documento rappresenta la Relazione sulla Performance come previsto dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 ed evidenzia i risultati ottenuti al 31/12/2022 per gli obiettivi inseriti nel Piano della Performance del Comune di Carife articolato per obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore e obiettivi finanziari con risorse aggiuntive di parte variabile del fondo per la produttività ex art. 67 comma 5 del CCNL 21/05/2018.

Il Piano degli obiettivi di Performance per l'anno 2022 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 30/06/2022.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano suddetto, delle risultanze conseguite al 31/12/2022, come relazionate da ogni Responsabile di Settore e sottoposte alla verifica conclusiva del Nucleo di Valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali;

Il Nucleo di Valutazione, relativamente all'anno 2022, ha effettuato la valutazione delle Posizioni Organizzative secondo i criteri di cui al Sistema di Valutazione della Performance (agli atti prot. 3938 del 14/07/2022);

I Responsabili dei Settori hanno provveduto a valutare le prestazioni dei dipendenti assegnati al proprio Settore sulla base delle schede di valutazione, conservate agli atti, secondo i criteri di cui al Sistema di Valutazione della Performance;

Il Sindaco, anche sulla base della relazione sull'attività svolta e sul raggiungimento degli obiettivi assegnati redatta dal Segretario comunale, acquisita al prot. comunale n. 1184 del 03/03/2023, ha assegnato i relativi punteggi.

La Giunta Comunale con deliberazione n. G.C. n. 54 del 21 aprile 2017, ha approvato il Sistema di valutazione delle Performance individuale del personale dipendente e dei Responsabili di Settore del Comune di Carife, tutt'ora vigente. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dal Comune di Carife, nonché alla crescita delle competenze professionali dei propri dipendenti, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Essa è fatta con riferimento all'amministrazione comunale nel suo complesso, alle unità organizzative di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti.

La presente relazione tiene conto altresì della performance individuale considerando le schede di valutazione anno 2021 del personale assegnato, compilate da ogni responsabile di Settore per quanto di competenza.

La presente Relazione sulla Performance 2022, redatta in forma sintetica, chiara ed immediata di comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, deve essere approvata dalla Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Carife. Ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 la validazione della Relazione sulla Performance costituisce la condizione inderogabile per la corresponsione dei compensi di parte variabile della retribuzione accessoria.

## **VERIFICHE PROPEDEUTICHE ALL'AVVIO DEL PROCESSO DI VALUTAZIONE**

Con riferimento alla valutazione delle Posizioni Organizzative, viene dato atto che le stesse hanno provveduto

ai seguenti obblighi normativi:

Obbligo	Prescrizione normativa	Fonte
Emanazione del provvedimento amministrativo	La mancata o tardiva emanazione del provvedimento costituisce elemento di valutazione della performance individuale, nonché di responsabilità disciplinare e amministrativo-contabile del dirigente e del funzionario inadempiente	Legge 241/1990, art. 2, comma 9
Dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dalla amministrazione	Al di fuori dei casi di cui al comma 1, al dirigente e al personale sottoposto a vigilanza, in caso di accertata, previa contestazione e nel rispetto dei principi del contraddittorio secondo le procedure previste dalla legge e dai contratti collettivi nazionali, la colpa è di violazione del dovere di vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato ai propri uffici, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, conformemente agli indirizzi deliberati dalla Commissione di cui all'articolo 13 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, la retribuzione di risultato è decurtata, sentito il Comitato degli garanti, in relazione alla gravità della violazione di una quota fino all'ottanta per cento.	D.Lgs. n. 165/2001, art. 21, comma 1-bis
Regolarità sull'utilizzo di contratti di collaborazione	È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.	D.Lgs. n. 165/2001, art. 7, comma 5-bis

<p>Regolarità sull'utilizzo del lavoro flessibile</p>	<p>In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta adolo colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di talviolazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. I contratti di lavoro posti in essere in violazione del presente articolo non nulli determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato.</p>	<p>D.Lgs. n. 165/2001, art. 36, comma 5 e quater</p>
<p>Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amm. digitale (D.L.n. 82/2005)</p>	<p>A decorrere dal 1° gennaio 2013, salvo casi in cui è prevista dalla normativa vigente una diversa modalità di comunicazione o di pubblicazione in via telematica, le amministrazioni pubbliche e i gestori esercenti di pubblici servizi comunicano con il cittadino esclusivamente tramite il domicilio digitale dallo stesso dichiarato, anche ai sensi dell'articolo 21-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, senza oneri di spedizione a suo carico. Ogni altra forma di comunicazione non può produrre effetti pregiudizievoli per il destinatario. L'utilizzo di differenti modalità di comunicazione rientra tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale ai sensi dell'articolo 11, comma 9, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.</p>	<p>D.Lgs. n. 82/2005, art. 3-bis, comma 4</p>
<p>Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amm. digitale</p>	<p>I dirigenti rispondono dell'osservanza ed attuazione delle disposizioni di cui al presente Codice ai sensi e nei limiti degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ferma restando le eventuali responsabilità penali, civili e contabili previste dalle norme vigenti. L'attuazione delle disposizioni del presente Codice è comunque rilevante ai fini della misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti.</p>	<p>D.Lgs. n. 82/2005, art. 12, comma 1-ter</p>

Attuazione delle disposizioni del Codice dell'amm. digitale	Le attività volte a garantire l'accesso telematico e il riutilizzo dei dati delle pubbliche amministrazioni rientrano tra i parametri di valutazione della performance dirigenziale.	D.Lgs. n. 82/2005, art. 52
Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti	La mancata emanazione del provvedimento nei termini costituisce elemento di valutazione della responsabilità dirigenziale	Legge n. 69/2009, articolo 7, comma 9
Obblighi di trasparenza	L'inadempimento degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa vigente e il rifiuto, il differimento e la limitazione dell'accesso civico, al di fuori delle ipotesi previste dall'articolo 5-bis, costituiscono elemento di valutazione negativa della responsabilità dirigenziale a cui applicare la sanzione di cui all'articolo 47, comma 1-bis, ed eventuale causa di responsabilità per danno all'immagine dell'amministrazione, valutata ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato e del trattamento accessorio collegato alla performance individuale dei responsabili.	D.Lgs. n. 33/2013, art. 46, comma 1
Comunicazioni in materia di tempi di pagamento	Il mancato rispetto degli obblighi di cui ai commi 4 e 5 è rilevante ai fini della misurazione e della valutazione della performance individuale del dirigente responsabile e comporta responsabilità dirigenziale e disciplinare ai sensi degli articoli 21 e 55 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, o misure analogamente applicabili. Il competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile verifica la corretta attuazione delle predette procedure.	D.L. n. 35/2013, Art. 7-bis, comma 8

Con riferimento all'avvio del processo di valutazione nel suo complesso, viene dato atto che l'ente ha provveduto ai seguenti adempimenti:

OGGETTO DEL CONTROLLO	RIFERIMENTO NORMATIVO	SOGGETTO COINVOLTO	SCADENZA	ATTO PRODOTTO/ESITO
<b>TEMATICHE PERSONALI</b>				
Procedimenti disciplinari	Codice di Comportamento	Ufficio procedimenti disciplinari	Senza scadenza	Nel 2022 non si registrano procedimenti disciplinari
Codici	D.lgs. 165/01,	Segretario	Iniziale e per ogni	Il nuovo codice di comportamento del Comune di Carife, aggiornato alle Linee

comportamento	art.54c.5	comunale	modifica	GuidaANACapprovatecondeliberazione n.177/2020è stato approvato con deliberazione di GC n. 14 del 25/02/2021
Costituzione del CUG	D.Lgs. n. 165/2001, art. 57, comma 5	Giunta / Segretario Generale	Senza scadenza	Il CUG è stato istituito con deliberazione di GC n. 71 del 14.07.2015, con deliberazione G.C. n. 1 del 04.01.2022 è stato approvato il piano delle azioni positive per le pari opportunità relativo al triennio 2022-24.

### TEMATICA FINANZIARIA

Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti Dpcm 22/9/14	DL66/14	Responsabile finanziario	31-gen-20	Valore annuale 2022: 216,85
Rispetto del tetto di spesa del personale	Art.1, comma 557, L. 296/2006 s.m.i.	Responsabile del Personale o Finanziario		È stato rispettato il limite di spesa del personale nell'anno 2021
Rispetto del pareggio di bilancio	(art.1c.762 L. 208/2015)	Responsabile finanziario		È stato rispettato il pareggio di bilancio per il 2022

### TEMATICA LOTTA ALLA CORRUZIONE

Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza 2021-2023	L.190/12, art.1 c.8 D.lgs. 33/13, art. 10	RPC	Adozione entro il 31 marzo	I IPTPC 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di GC n. 32 del 22/04/2022
Disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza comunicate al NV	L.190/12, art.1 c.7 es.m.i.	RPC	Senza scadenza	Non sono state rilevate disfunzioni nel 2022
Compilazione ed invio a Organi di indirizzo politico amministrativo e NV della relazione annuale del RPC	L.190/12, art.1 c.14 come modific. da D.lgs. 97/16	RPC	Adozione entro il 31-gen-20	La Relazione RPC 2022 è stata redatta e pubblicata in Amministrazione Trasparente "altri contenuti"

Rispetto generale obblighi di pubblicazione sul sito internet istituzionale	D.lgs. 33/13 Delibera ANAC 236/2017	RPC/ Responsabili	Attestazioni e per le pubblicazioni	Publicato in Amministrazione Trasparente il Documento di Attestazione di parte del NdV
Trasmissione all'ANAC delle informazioni relative ai procedimenti di scelta del contraente	L.190/12, art. 1 c.32	Responsabili di servizio	31-gen-20	Verificata pubblicazione CIG 2022 <a href="https://dati.anticorruzione.it/#/I190">https://dati.anticorruzione.it/#/I190</a>
<b>CODICE AMMINISTRAZIONE DIGITALE</b>				
Osservanza GENERALE del CAD	D.lgs. 82/05 art. 12 c. 1 ter	Responsabili di servizio	Senza scadenza	Osservato il CAD
Aggiornamento IPA	D.lgs. 82/05 art. 6 ter	Responsabili di servizio	Senza scadenza	Aggiornato IPA
Istanze e dichiarazioni presentate alle pubbliche amministrazioni per via telematica	D.lgs. 82/05 art. 65	Responsabili di servizio	Senza scadenza	Servizio istanze online attivato Adesione PagoPA effettuato Nominato il Responsabile della Transizione Digitale con decreto sindacale n. 14 del 10/09/2019 Obiettivi di accessibilità 2022 pubblicati sul sito: <a href="https://accessibilita.agid.gov.it/obiettivi-accessibilita/2020/">https://accessibilita.agid.gov.it/obiettivi-accessibilita/2020/</a>
<b>CONTRATTO DECENTRATO</b>				
Fondo risorse decentrate 2022	Art. 67 del CCNL del 21/5/2018	Risorse Umane	Entro il 31/12/2022	Il fondo risorse decentrate anno 2022 è stato costituito con determinazione n. 83 del 29/10/2021 Parere reso ai sensi della circolare della RGS n. 20/2017 dall'organo di revisione con verbale n. 42 del 23/12/2021 acquisito al prot. n. 7648.

Publicazione in Banca dati - contratti integrativi	art.40bis, comma5del D.Lgs. n.	RisorseUmane	entro cinque giornidalla	Al sito <a href="https://www.contrattintegrativipa.it/sonopubblicatiiCCDIpartegiuridica">https://www.contrattintegrativipa.it/sonopubblicatiiCCDIpartegiuridica</a>
<a href="https://www.contrattintegrativipa.it/delCCDIanno2022">https://www.contrattintegrativipa.it/delCCDIanno2022</a>	165/2001 ed art.21,comma 2 del D.Lgs. n. 33/2013		sottoscrizione	2022 e relazioni tecnica ed illustrativaCCDIparteeconomica2022e relazioni tecnica ed illustrativa

## VALUTAZIONEDELLAPERFORMANCEINDIVIDUALEDELPERSONALE

Secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Carife, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 54 del 21 aprile 2017, la valutazione della Performance tiene conto dei seguenti elementi:

- A) Performanceorganizzativa dell'unitàorganizzativa(Settore)di appartenenza;
- B) Performanceindividuale.

Il peso delle suddette componenti varia in base al ruolo che il dipendente assume all'interno dell'Ente. In ogni caso, la valutazione è parametrata su un punteggio massimo di 100 punti. In base al punteggio raggiunto, ai dipendenti viene riconosciuta l'erogazione dell'indennità di risultato (per i titolari di P.O.) ovvero della produttività (per gli altri dipendenti).

Ai sensi dell'art. 8 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, la valutazione dei titolari di posizione organizzativa viene effettuata dal Nucleo di Valutazione, sentito il Sindaco, facendo riferimento alle seguenti componenti:

### A) performance organizzativa relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa diretta (max. 40 punti).

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura organizzativa del Comune nei documenti programmatici dell'Ente secondo la seguente tabella:

Performance organizzativa del Settore	Punteggio
Raggiungimento di nessun obiettivo	0
Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi	10
Raggiungimento di un numero medio di obiettivi	20
Raggiungimento di un buon numero di obiettivi	30
Raggiungimento di tutti gli obiettivi	40

### B) la performance individuale, relativa alle competenze professionali e manageriali dimostrate (max. 60 punti).

Essa viene valutata in relazione ai seguenti indicatori:

b.1) Capacità di rispettare e far rispettare le regole e i vincoli dell'organizzazione senza indulgere in formalismi, promuovendo la qualità del Settore.

Si valuta la struttura del sistema di relazioni organizzative impostato, la sua finalizzazione al risultato, la presenza di momenti di partecipazione del personale alle fasi di definizione dei programmi di lavoro ed alla verifica del grado di conseguimento degli obiettivi.

b.2) Rispetto dei tempi e sensibilità alle scadenze

Si valuta la capacità di rispettare le scadenze fissate dall'Amministrazione, sia in condizione di assoluta normalità sia in quelle di emergenza, garantendo il raggiungimento degli obiettivi assegnati ed il rispetto dei tempi di programma. Particolare valenza ha il rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti.



b.3) Sensodiappartenenzaedattenzioneall'immaginedell'Ente.

Si valuta il coinvolgimento negli obiettivi dell'Ente ed il senso di collaborazione nei confronti degli organi di direzione politica nella consapevolezza del proprio ruolo e della distinzione delle competenze.

b.4) Conoscenzadeglistrumentiedeimetodidilavoro

Sivalutano le conoscenze ditipotecnico-operativeelacapacitàditrasmetterelestesseai propri collaboratori.

b.5) Capacitàdiinteragireelavorarecongialtriresponsabiliperraggiungeregliobiettividell'Ente.

Si valuta la cooperazione e l'integrazione con le altre strutture organizzative dell'Ente per il miglioramento delle procedure e per il raggiungimento degli obiettivi intersettoriali.

b.6) Arricchimentoprofessionaleeaggiornamento

Sivalutal'interesseamigliorarelapropriaprofessionalità,all'autoaggiornamentoprofessionale,alle esigenze di studio della normativa e di approfondimento delle tematiche professionali.

b.7) Attitudineaall'analisi,individuazioneesoluzionediproblemioperativi

Sivalutalacapacitàdiindividuare soluzioniinnovativeemigliorativeai problemi (problemsolving) verificando il grado di coerenza delle soluzioni rispetto ai problemi in considerazione del contesto specifico.

b.8) Attitudineaalladirezionedigruppidilavoro

Si valuta la capacità di dirigere gruppi di lavoro; in particolare si verifica l'impiego di tecniche di negoziazioneemediazioneall'internodelgruppoalfinedilimitareiconflittiinterpersonalieottenere un'ampia condivisione degli obiettivi e maggiore disponibilità e partecipazione al lavoro.

b.9) Capacità di ottimizzare la micro-organizzazione, attraverso la motivazione e responsabilizzazione deicollaboratori.

Sivalutalacapacitàdicoinvolgerenellefasidiprogettazioneeerealizzazione delleiniziativeipropri collaboratori, distribuendo compiti e responsabilità, utilizzando modelli di divisione del lavoro che consentanola responsabilizzazione deicollaboratori,introducendounsistema articolatodicontrollo della gestione delle attività sviluppate.

b.10) Capacitàdivalutareipropricollaboratori

Si valuta la capacità di valutare i dipendenti assegnati al proprio Settore, dimostrata in particolar modo tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Siprecisacheperlavalutazione degliobiettividellesPOSiètenutocontosolodegli obiettivi di performance di Settore, in quanto non sono stati assegnati obiettivi individuali, pertanto la quota parte di peso ad essi attribuita (10%) viene collocata sul raggiungimento degli obiettivi di performance della struttura.

Lavalutazione deidipendenti non titolari di posizione organizzativa, appartenenti alle categorie CeD, viene effettuata facendo riferimento alle seguenti componenti:

### **Performance organizzativa relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa diretta (max. 35 punti).**

Il punteggio viene assegnato in base al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura organizzativa del Comune nei documenti programmatori dell'Ente secondo la seguente tabella:

<b>Performance organizzativa del Settore</b>	<b>Punteggio</b>
Raggiungimento di nessun obiettivo	5
Raggiungimento di un numero limitato di obiettivi	15
Raggiungimento di un numero medio di obiettivi	20
Raggiungimento di un buon numero di obiettivi	25
Raggiungimento di tutti gli obiettivi	35

## **Performance individuale (max. 65 punti).**

Essa viene valutata dai Responsabili del Settore cui il dipendente è assegnato in relazione ai seguenti indicatori:

### b.1) Capacità di relazione con colleghi e utenti in ambito lavorativo

Si valutano le capacità di instaurare un rapporto di collaborazione con i colleghi, di superare nel lavoro l'approccio fondato su scelte di natura individualistica; nella gestione del rapporto con l'utenza, le capacità di relazione e di gestire eventuali momenti di stress e conflittuali.

### b.2) Efficienza organizzativa e affidabilità

Si valutano le capacità di impostare correttamente il proprio lavoro, con efficienza e autonomia e di ridefinire gli aspetti procedurali e organizzativi del proprio lavoro, anche in relazione al mutare delle condizioni.

### b.3) Capacità di gestire il ruolo di competenza

Si valuta l'attitudine a ricoprire il proprio ruolo all'interno dell'unità organizzativa, la collaborazione con il responsabile al fine di accrescere lo standard qualitativo e quantitativo del Settore.

### b.4) Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità

Si valuta l'interesse a migliorare la propria professionalità, all'autoaggiornamento professionale, alle esigenze di studio della normativa o di approfondimento delle tematiche professionali.

### b.5) Grado di responsabilizzazione verso i risultati

Si valuta la capacità di verificare la qualità delle prestazioni acquisite e contribuire, nonché l'apporto fornito alla realizzazione dei programmi e dalle tempistiche di lavoro, anche al fine di migliorare l'immagine dell'Ente.

### b.6) Abilità tecnico-operativa

Si valutano le competenze proprie del valutato in rapporto al ruolo a cui è preposto, le abilità di tipo tecnico-operative anche riguardo all'utilizzo dei mezzi informatici.

### b.7) Livello di autonomia ed iniziativa

Si valutano la capacità di organizzazione del proprio lavoro, rispetto ai compiti assegnati da programmi o ai tempi di attesa dell'utenza, rispetto all'avvio di iniziative, anche in condizioni di criticità e tensione organizzativa (picchi di carico di lavoro).

### b.8) Rispetto dei tempi di esecuzione delle procedure

Si valuta la capacità di rispettare i tempi di esecuzione assegnati di quelli imposti dalla legge o dai regolamenti per l'istruttoria dei procedimenti amministrativi, nonché la capacità di proporre soluzioni rivolte alla semplificazione dei processi di erogazione dei servizi.

### b.9) Quantità delle prestazioni

Si valuta la capacità di assicurare un prodotto rispondente alla distribuzione del carico di lavoro ordinario, tenendo conto delle sollecitazioni del responsabile.

### b.10) Flessibilità

Si valuta la capacità di interpretare le esigenze di adattamento organizzativo alle variabili esterne al fine di assicurare un elevato indice di gradimento delle prestazioni del Settore, sia all'utenza che all'Amministrazione.

I Responsabili di Settore hanno proceduto alla valutazione della performance individuale relativa al personale assegnato, in base al sistema di valutazione vigente.

Dall'esame delle valutazioni attribuite si registra un aumento della produttività individuale ed un apporto significativo al raggiungimento degli obiettivi di performance complessiva dell'ente.

Nel ciclo di gestione della Performance di cui al D.lgs.27/10/2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", così come modificato e integrato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74, riveste un ruolo di fondamentale importanza la programmazione degli obiettivi e dei relativi indicatori.

Come indicato in premessa, il Piano degli obiettivi di Performance del Comune di Carife è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 30/06/2022 e contiene gli obiettivi operativi strategici per ciascun settore e per il segretario comunale e gli obiettivi strategici dell'ente nel complesso.

Nelle pagine a seguire sono riportati analiticamente tutti i dati raccolti, obiettivi per obiettivo, in esito all'esame delle relazioni finali predisposte da tutti i Capi Settore e alle valutazioni espresse dal Nucleo.

## **PIANO GENERALE DEGLI OBIETTIVI SETTORE**

### **1 – AMMINISTRATIVO**

#### **Obiettivo n.1:**

Attività di supporto agli Organi Politici del Comune (Sindaco, Giunta, Consiglio) assicurare continuità a due aspetti essenziali per il corretto svolgimento dell'attività istituzionale, ovvero il supporto alla attività del sindaco in primis e della giunta, nonché di concorrere al buon andamento e funzionamento della segreteria generale del comune.

**Report finale e grado raggiungimento obiettivo:** l'obiettivo è stato realizzato. E' stata assicurata l'attività di supporto agli organi politici, garantendo il buon andamento delle attività istituzionali, con particolare riferimento alle attività degli organi elettivi.

**Titolo Obiettivo n.2:** Gestione consultazioni elettorali politiche.

**Report finale e grado raggiungimento obiettivo:** obiettivo raggiunto.

**Titolo Obiettivo n. 3:** Allineamenti costanti del popolamento del sito dell'Indice Nazionale delle Anagrafi mediante la procedura del Sistema di Accesso e Interscambio Anagrafico (INA-SAIA) e Aire mediante i programmi ministeriali.

**Report finale e grado raggiungimento obiettivo:** tutto il personale del Settore ha dato il proprio contributo alla gestione degli adempimenti e procedimenti relativi all'aggiornamento delle procedure di accesso ed interscambio anagrafico ( INA-SAIA E AIRE).

### **SETTORE 2 – FINANZIARIO-TRIBUTI**

**Obiettivo n.1:** Miglioramento della capacità di riscossione delle Entrate proprie.

**Report finale e grado raggiungimento obiettivo:** obiettivo in corso di realizzazione, da completare nell'anno 2023.

**Obiettivo n. 2:** Mantenimento standard attività ufficio.

**Report finale e gradimento obiettivo:** l'ufficio ha garantito l'assolvimento degli atti di propria competenza nei diversi procedimenti assegnati al settore finanziario e Tributi. ( Bilancio di previsione, rendiconto di gestione, ruoli tributari, equilibri di bilancio etc.).

Obiettivo raggiunto.

**Obiettivo n. 3:** Monitoraggio del rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.

**Report finale e gradimento obiettivo:** l'obiettivo è stato perseguito a che se le condizioni finanziarie dell'ente, aggravate dall'aumento dei costi di utenze e servizi dovuto all'impennata dell'inflazione, non hanno consentito una riduzione dei tempi medi di pagamento.

Obiettivo da ritenersi raggiunto.

### **SETTORE 3 – TECNICO**

**Obiettivo n. 1:** Procedere con gli atti necessari per l'affidamento del servizio di manutenzione della rete idrica comprensiva della sorgente Bocche mediante lo strumento dell'accordo quadro.

**Report finale:** Tale obiettivo è stato raggiunto mediante l'affidamento diretto a ditte specializzate di interventi di manutenzione della rete idrica e delle sorgenti Bocche e, per interventi di modesta entità, avvalendosi di personale dipendente. Il sistema della rete idrica per l'anno 2022 è stato perfettamente in funzione e non ha causato disservizi all'utenza

**Gradimento obiettivo:** 100%

**Obiettivo n. 2:** Definizione del Programma triennale dei Lavori pubblici tenendo conto della necessità di rispondere alle esigenze di:

- riqualificazione urbana;
- miglioramento dello stato di conservazione delle strade e del relativo grado di funzionalità e sicurezza;
- messa in sicurezza degli immobili comunali;
- eliminazione barriere architettoniche - riqualificazione energetica del patrimonio comunale;
  - prevenzione del dissesto idrogeologico.

**Report finale:** l'obiettivo è stato raggiunto.

**Gradimento obiettivo:** 100%

**Obiettivo n. 3:** PNRR: riqualificazione del patrimonio comunale e per lo sviluppo di nuovi investimenti.

**Report finale:** sono stati avviati gli adempimenti per tale attività.

**Gradimento obiettivo:** 100%

**Obiettivo n. 4:** Prosecuzione gestione adempimenti legati all'emergenza epidemiologica

**Report finale:** è stata data applicazione ai molteplici adempimenti previsti dal Piano comunale di Protezione civile, fornendo apporto e collaborazione al Sindaco: attivazione del Presidio Operativo comunale; predisposizione ordinanze varie; avvisi informativi alla popolazione;

**Gradoraggiungimentoobiettivo:100%**

### **VALUTAZIONEDELLAPERFORMANCEINDIVIDUALE**

Con la valutazione della performance individuale viene misurata la performance dei singoli dipendenti, sia in termini di qualità dell'apporto assicurato alla performance organizzativa sia in termini di valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi. La valutazione della performance individuale costituisce il punto di riferimento per l'erogazione degli strumenti di premialità, mediante l'utilizzo delle risorse economiche stanziati dal Contratto Decentrato Integrativo (art.15 comma 5 e art. 15 comma 2 CCNL 01/04/1999). La valutazione della performance individuale viene effettuata dai rispettivi responsabili di Posizione Organizzativa, mediante compilazione di apposite schede di valutazione. Per la quantificazione delle quote di premialità da assegnare si fa riferimento al fondo complessivo determinato e stanziato dal Contratto Integrativo Decentrato per i dipendenti non titolari di posizioni organizzative.

Non sono stati reclamati/opposizioni da parte dei dipendenti valutati.

La valutazione del personale non titolare di Posizione Organizzativa è effettuata dal Responsabile del Settore di riferimento sulla base delle schede approvate con deliberazione G.C. n. 54 del 21/04/2017 tenendo conto di alcuni aspetti rilevanti tra cui:

- il contributo assicurato al raggiungimento degli obiettivi generali e strategici assegnati al Settore di appartenenza;
- il comportamento organizzativo e la preparazione professionale.

La valutazione positiva del dipendente dà titolo alla corresponsione dei premi incentivanti previsti dai contratti nazionali e decentrati vigenti. L'attribuzione dei compensi diretti ad incentivare la produttività è strettamente correlata ad un suo effettivo incremento ed al miglioramento qualitativo-quantitativo dei servizi, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Al fine, in data 11/11/2021 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente per la parte economica da applicare nel 2021;

- la giunta comunale, con deliberazione n. 93 in data 27/12/2021, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI parte economica 2021;

- il revisore unico, con verbale n. 24 del 23/12/2021, acquisito in pari data al n. 7648 di protocollo, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL;

Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 è stato, con determinazione del Responsabile del Settore II n. 83 del 29/10/2021, quantificato (nel rispetto del vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017) in € 35.993,94. L'ammontare della somma di cui sopra, al netto delle indennità fisse e continuative (rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità, ecc.) e dei fondi a specifica destinazione, finanziati ai seguenti istituti collegati alla performance:

→ per € 1.466,70 la produttività individuale (sulla base del peso delle valutazioni predisposte dai responsabili per ciascun dipendente assegnato al proprio settore, secondo il sistema di valutazione vigente nell'ente e tenendo conto del Piano della Performance e degli obiettivi assegnati ai Settori, per l'anno 2021, con deliberazione di G.C. n. 75 del 14/10/2021 previa verifica a consuntivo dei risultati conseguiti);

### **GRADO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI COMUNI AI RESPONSABILI OBIETTIVI**

#### **ORGANIZZATIVI COMUNI PER I RESPONSABILI DI SETTORE**

1. Promuovere l'inserimento sul sito Internet del maggior numero di informazioni utili.
2. Ridurre la circolazione di documenti in formato cartaceo incrementando la consultazione e la trasmissione informatizzata dei documenti medesimi.
3. Riduzione dei termini per la liquidazione delle fatture in ossequio agli adempimenti di cui al D.Lgs. 231/2002. Corretta gestione delle liquidazioni delle fatture elettroniche e applicazione delle disposizioni in materia di split payment e reverse charge.

4. Completamento degli impegni e accertamenti di competenza entro il 23/12 di ogni anno, salvo giustificati seri motivi e conclusione di tutte le procedure entro il 31/12 (al fine di limitare il più possibile la creazione di FPV di cui ai vigenti principi contabili).
5. Predisposizione delle determinazioni di competenza nel rispetto dei principi contabili della competenza finanziaria potenziata con puntuale cronoprogrammazione della spesa con particolare riferimento alle spese finanziate con contributi di parte corrente e in conto capitale. Il rispetto degli obiettivi organizzativi sopra esposti saranno considerati ai fini della valutazione delle "Prestazioni" che rappresentano, insieme con la valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi, le due componenti in cui si articola la valutazione dei risultati degli incaricati di posizione organizzativa ai sensi del vigente Sistema Permanente di Valutazione.
6. Aggiornamento informazioni modulistica pubblicata sul sito comunale.

Gradodiraggiungimentodegliobiettivi:nellanorma,comesievincedallerelazionipredisposedaiResponsabili diSettoreevalutate dall'OrganismodiValutazionemonocratico.

### **OBIETTIVI OPERATIVI E STRATEGICI DEL SEGRETARIO COMUNALE**

Con il piano obiettivi anno 2022 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 30.06.2022, sono stati assegnati al Segretario comunale i seguenti obiettivi operativi e strategici per l'anno 2022:

Obiettivo 1
Attuazione degli adempimenti di legge in materia di prevenzione della corruzione e degli obblighi di legge in materia di pubblicazione, trasparenza e diffusione informazioni.
Obiettivo 2
Applicazione del prossimo Contratto Collettivo Nazionale Del Lavoro 2019-2021.
Obiettivo 3
Aggiornamento del sistema di pianificazione e controllo della performance e rendicontazione dei risultati.

Inoltre, comuni a tutti i settori e compreso il Segretario Generale, per l'anno 2022 sono stati previsti i seguenti obiettivi strategici:

**Partecipazione.** Rendere più efficienti gli strumenti di governo e sviluppare metodiche che consentano ai cittadini la più ampia partecipazione alla vita amministrativa, il controllo e la valutazione delle politiche pubbliche e degli amministratori. Sostenere e promuovere le politiche di genere, la cultura della legalità e la trasparenza dell'azione amministrativa.

**Transizione al digitale.** Adozione delle misure volte alla completa attuazione del sistema PagoPA per la riscossione degli incassi legati ai servizi a pagamento resi nei confronti dell'utenza.

**Trasparenza e Anticorruzione:** prosecuzione attività di pubblicazione sul sito on line dell'Ente, al fine di garantire la trasparenza e la correttezza dell'azione amministrativa nel rispetto delle disposizioni normative in materia di trasparenza ed anticorruzione e delle relative determinazioni dell'Autorità Anticorruzione (ANAC), del Dipartimento Funzione Pubblica, dell'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici (AVCP).

Con nota prot. 1184 del 03/03/2023 il Segretario comunale, in relazione agli obiettivi assegnati, ha relazione in merito al raggiungimento degli stessi.

### **CONCLUSIONI**

Come evidenziato in sede introduttiva, l'approvazione della Relazione sulla Performance da parte della Giunta Comunale chiude il ciclo annuale di programmazione gestionale.

Successivamente, la validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.