



# 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

### NUCLEO INTERNO DI VALUTAZIONE

*nucleodivalutazione@comune.caiazzo.ce.it*

#### Comune di Calazzo

Provincia di Caserta

Prot. 0007120 Tipo:

Arrivo

del 06-04-2023 Ore:

9:03:10

NUCLEO INTERNO DI  
VALUTAZIONE

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.

### SISTEMA DELLA PERFORMANCE

#### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE PERSONALE DIPENDENTE

#### 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

ripartizione di somme specificamente destinate, a titolo di premialità, all'incentivazione della produttività.

Le suddette somme sono erogate solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi, sia con riferimento agli obiettivi della performance, sia con riferimento agli standard che l'Ente abbia definito in fase di programmazione.

Nei limiti delle risorse annualmente disponibili, l'Ente riconosce ai propri dipendenti premi collegati alla performance organizzativa e alla performance individuale.

A norma del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dal Comune di Caiazzo, la valutazione, per entrambe le performance, viene effettuata dal responsabile della posizione organizzativa in cui il dipendente è inquadrato mediante la predisposizione di un'unica scheda di valutazione.

Nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali previsto dalle norme di legge e dalle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale relativo al personale del comparto Lavoro Funzioni Locali, l'Ente determina:

- ✓ una quota parte del fondo risorse decentrate, da destinare ai dipendenti quale premio per la performance organizzativa a cui concorrono tutti i dipendenti con l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei criteri illustrati nel presente articolo;
- ✓ una quota parte del fondo risorse decentrate, da destinare ai dipendenti quale premio per la performance individuale che consiste nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento.

I criteri per la valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale dipendente sono esposti nel regolamento recante il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P) approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 31 maggio 2021 cui si rimanda per tutti i dettagli del caso.

Per ciascun dipendente, i titolari della Posizione Organizzativa in cui quest'ultimo è inquadrato, hanno predisposto le rispettive schede di valutazione che si allegano in copia alla presente sub. n. 1 (all. D - S.Mi.Va.P), è stata inoltre predisposta una relazione sul Raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa (cfr. all. 2).

Il più volte richiamato sistema di Misurazione e Valutazione della Performance prevede tra l'altro che il Nucleo Interno di Valutazione, acquisite le informazioni sullo stato di

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".

### 3. CONCLUSIONI

In questa sede, oltre a ribadire quanto già evidenziato circa il funzionamento complessivo del sistema della performance (prot. 6221 del 23.03.2023) occorre evidenziare e porre l'attenzione sulla dimensione della performance organizzativa che ha una valenza multidimensionale che presuppone l'analisi di una serie di aspetti inerenti la valutazione della struttura nel suo complesso.

Giova infatti ricordare quanto disposto dall'art. 8 del D.Lgs. 150/2009 "*Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa*" il quale dispone che " il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne:

- a) *l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;*
- b) *l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;*
- c) *la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;*
- d) *la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;*
- e) *lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;*
- f) *l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;*
- g) *la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;*
- h) *il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità."*

Occorre pertanto 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 altresì auspicabile la definizione, in sede di pianificazione, di obiettivi che tengano conto di tutti gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa.

Risulta imprescindibile valorizzare comportamenti organizzativi 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, prevenzione della corruzione e pari opportunità.

Di primaria importanza anche la promozione della partecipazione dei cittadini/utenti nei processi valutativi delle performance raggiunte dall'Ente.

Caiazzo lì 6 aprile 2023

Il Nucleo di Valutazione

Allegati:

1. Schede di valutazione personale dipendente;
2. Relazione raggiungimento performance organizzativa.

attuazione della performance definisca la percentuale di conseguimento della performance organizzativa ed il grado di conseguimento della performance individuale.

Sulla base di quanto esposto e sulla base della documentazione esaminata:

- ✓ gli obiettivi organizzativi assegnati (Piano della Performance 2022/2024 - PDO 2022 - Allegato "A" delibera della Giunta Comunale n. 99 del 13 giugno 2022) sono stati raggiunti al 100%;
- ✓ il grado di conseguimento della performance delle singole posizioni organizzative è riepilogato nella tabella di seguito esposta:

| SETTORE  | PUNTEGGIO <sup>1</sup> | CONSEGUIMENTO OBIETTIVI |
|--|------------------------|-------------------------|
| 1. Amministrativo                                  | 90,00                  | 22,50%                  |
| 2. Finanziario - Personale                         | 85,00                  | 20,00%                  |
| 3. Politiche del territorio - LL.PP                | 85,00                  | 20,00%                  |
| 4. Anagrafe - Stato Civile - Elettorale - Ambiente | 85,00                  | 20,00%                  |
| <b>TOTALE</b>                                      |                        | <b>82,50%</b>           |

Il grado di conseguimento della performance di ciascuna posizione organizzativa è stato definito considerando il grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascuna posizione rispetto al totale.

Di seguito si riepiloga l'iter logico-funzionale sotteso all'attribuzione della percentuale di conseguimento degli obiettivi:

1. ad ogni posizione organizzativa è stato attribuito un peso specifico sul totale  $[100 \text{ (totale)} / 4 \text{ (Posizioni)}] = 25\%$ ;
  2. sull'assunto che ogni posizione organizzativa pesa il 25%, il grado di conseguimento della performance (X) di ogni singola posizione è determinato applicando la seguente proporzione  $100 : 25 = \text{Punteggio PO} : X$ ;
- ✓ il grado di conseguimento della performance legato al raggiungimento degli obiettivi (media della percentuale di attuazione di ciascun obiettivo) ai fini della ripartizione del premio per la performance individuale dei dipendenti risulta pertanto essere pari all'82,50%.

<sup>1</sup> Per tutti i dettagli in merito al punteggio attribuito alle posizioni organizzative si rimanda alla proposta di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa (prot. n. 6221 del 23.03.2023)

dipendente e al segretario generale, al quale si rimanda per tutti gli ulteriori aspetti non indicati nella presente relazione.

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.

In merito al sistema integrato di programmazione, al ciclo di gestione della performance, al funzionamento complessivo del sistema della performance ed alle criticità riscontrate, si rimanda alla "Relazione sul sistema di funzionamento del sistema della performance" (prot. 6221 del 23.03.2023) che qui si intende interamente richiamata per formare parte integrale e sostanziale della presente relazione.

Nel proseguo della presente relazione verrà posto l'accento sulla valutazione della performance del personale dipendente e sulle variabili ad essa strettamente collegate.

## **2. LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI**

In conformità con le prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, il Comune di Caiazzo riconosce a ogni dipendente la possibilità di concorrere alla