



# CITTA' DI CAIAZZO

(Provincia di Caserta)

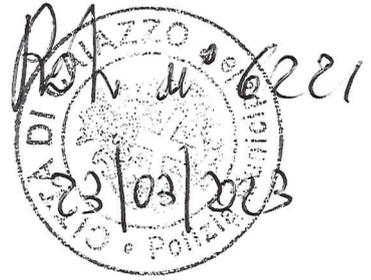
## Medaglia d'Argento al Valor Civile

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*

*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 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,

*gm*



## Fattori di riduzione

DESCRIZIONE	RICORRENZA (SÌ/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
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			

*gml*

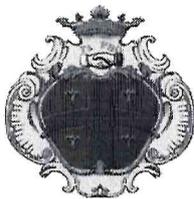


### Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	70,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	15,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	85,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0,00 PUNTI
<b>TOTALE</b> (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	<b>85,00 PUNTI</b>

*Giuseppe Mengillo*





# 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

### 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	25,00
Obiettivi individuali	25,00
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>70,00</b>

Fattori di incremento (punteggio max: 20)

DESCRIZIONE		NOTE	PUNTEGGIO
Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti	Nessuna	5,00 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	0,00 punti
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			<b>15,00 punti</b>

*gru*



Fattori di riduzione

DESCRIZIONE	RICORRENZA (SÌ/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
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			

*gm*



Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	70,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	15,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	85,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0 PUNTI
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	85,00 PUNTI

*Guariglia*





# 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

### SCHEMA 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	25,00
Obiettivi individuali	25,00
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>70,00</b>

Fattori di incremento (punteggio max: 20)

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	10,00 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
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			<b>15,00 punti</b>



Fattori di riduzione

DESCRIZIONE	RICORRENZA (SÌ/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
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			

*G.M.*



Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	70,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	15,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	85,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0 PUNTI
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	85,00 PUNTI

Giuseppe Mongelli





**CITTA' DI CAIAZZO**  
(Provincia di Caserta)  
**Medaglia d'Argento al Merito Civile**  
C.F. 82000330611 P.IVA 00284410610  
[www.comunedicaiazzo.it](http://www.comunedicaiazzo.it)  
[comunecaiazzo@pec.comune.caiazzo.it](mailto:comunecaiazzo@pec.comune.caiazzo.it)

**SETTORE 1 AMMINISTRATIVO - VIGILANZA E AFFARI GENERALI**

Prot. n. 1798 del 04.02.2023

**RELAZIONE ATTIVITA' ESPLETATE NEL 2022**

DGC n. 99/2022 -Approvazione del Piano della Performance 2022/24 - Piano degli obiettivi (PDO) 2022 -

OBIETTIVO ASSEGNATO NEL PDO	PESO OBIETTIVO	ATTIVITA' ESPLETATE	PERCENTUALE RAGGIUNTA
INCREMENTO DEL CONTROLLO RELATIVO ALLA SICUREZZA URBANA ED ALL'EDILIZIA PRIVATA	20%	Maggiore presenza degli operatori di P.M. sul territorio, specie nei giorni festivi e nelle ore serali al fine dell'aumento della percezione di sicurezza da parte dei cittadini.  Intensificazione della vigilanza edilizia.	100%
AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI GESTIONE DEL PARCHEGGIO MULTIPIANO	30%	Gara espletata ed affidata nei tempi previsti e in assenza di contenzioso	100%
REDAZIONE ATTI VARI: - Regolamento del cerimoniale - Atto di aggiornamento dello Stradario comunale - Atto di adeguamento normativo per i veicoli elettrici.	30%	Atti predisposti e trasmessi all'organo competente per l'approvazione.	100%
RAPPRESENTANZA IN GIUDIZIO IN NOME E PER CONTO DEL COMUNE NEI RICORSI DAVANTI AI GDP  ATTIVAZIONE UFFICIO PROSSIMITA'	20%	Costituzione in nome e per conto dell'Ente nei giudizi proposti per risarcimento danni a causa di sinistri stradali e nei giudizi avverso le cartelle di pagamento relative ai verbali di accertamento elevati dalla PM per violazioni al Cds.	100%

Auto assegnazione totale percentuale raggiunta 100\_% per gli obiettivi fissati con la suindicata deliberazione.

Copia della presente viene trasmessa al NIV per i provvedimenti conseguenziali.

Il Responsabile del Settore  
dott. Sergio de Luca





# CITTA' DI CAIAZZO

(Provincia di Caserta)

Medaglia d'Argento al Merito Civile

C.F. 82000330611 P.IVA 00284410610

[www.comunedicaiazzo.it](http://www.comunedicaiazzo.it)

[comunecaiazzo@pec.comune.caiazzo.it](mailto:comunecaiazzo@pec.comune.caiazzo.it)

Prot. n. 17PP del 04.01.2023

Settore II

## RELAZIONE ATTIVITA' ESPLETATE NEL 2022

DGC n. 99/2022 -Approvazione del Piano della Performance 2022/24 - Piano degli obiettivi (PDO) 2022 -

RESPONSABILE AD INTERIM DAL 26/4/22 AL 12.08.22

OBIETTIVO ASSEGNATO NEL PDO	PESO OBIETTIVO	ATTIVITA' ESPLETATE	PERCENTUALE RAGGIUNTA
ATTIVITA' CONNESSA AL PIANO DI RIEQUILIBRIO	20%	Monitoraggio degli obiettivi previsti nel Piano e riscontro ai rilievi della COSFEL	100%
IMU/TARI/TASI. ATTIVITA' DI CONTRASTO ALL' EVASIONE TRIBUTARIA	30%	Riduzione dell'evasione tributaria, con attività di controllo e recupero morosità mediante emissione degli avvisi di accertamento.	100%
- RUOLO IDRICO: ATTIVITA' DI CONTRASTO ALL' EVASIONE	30%	Riduzione dell'evasione tributaria, con attività di controllo e recupero morosità mediante emissione degli avvisi di accertamento.	100%
AGGIORNARE LA PCC	20%	Regolarizzazione della posizione dell'Ente sulla Piattaforma Crediti Commerciali.	100%

Auto assegnazione totale percentuale raggiunta 100\_% per gli obiettivi fissati con la suindicata deliberazione.

Copia della presente viene trasmessa al NIV per i provvedimenti conseguenziali.

Il Responsabile del Settore  
dott. Sergio de Luca



## RELAZIONE ATTIVITA' ESPLETATE NEL 2022

NOMINATIVO DEL RESPONSABILE P.O.: CARMELINA RUSSO

RESP. DEL SETTORE  
TERRITORIO

III TECNICO E POLITICHE DEL

Vista la DGC n. 99/2022 avente ad oggetto l'approvazione del Piano della Performance 2022/24 - Piano degli obiettivi (PDO) 2022;

OBIETTIVO ASSEGNATO NEL PDO	PESO OBIETTIVO	ATTIVITA' ESPLETATE	PERCENTUALE RAGGIUNTA
VERIFICHE DELLE PRATICHE DI CONDONO EDILIZIO	30%	VERIFICA DEL PAGAMENTO DELLE CONCESSIONI EX LEGGE BUCALOSI REGOLARIZZAZIONE E CHIUSURA DELLE PRATICHE	100%
MERCATO COPERTO STRUTTURA STRATEGICA	30%	CONCLUSIONE DELLE PROCEDURE DI GARA ED AFFIDAMENTO DEI LAVORI CON DETERMINA N. 216/2022	100%
CENTRO DISABILI	25%	CONCLUSIONE DELLE ATTIVITA' ED AFFIDAMENTO A TERZI E RELATIVA GESTIONE CON DETERMINA 164 DEL 22/06/2022 A FAVORE DI Esculapio Cooperativa Sociale	100%
Digitalizzazione Lettura Idrica	25%	Predisposizione atti per eventuale attuazione letture sistemi informatici che tra l'altro prevede al sostituzione di tutti i misuratori con relative apparecchiature di rilevazione	25% per quanto riguarda la predisposizione degli atti si può considerare raggiunto l'obiettivo al 100% ma per la realizzazione non risulta assegnata alla sottoscritta le relative risorse economiche visto che per tale obiettivo occorre sostituire circa 3.000 misuratori aventi le caratteristiche tali da poter effettuare la lettura elettronica con acquisto di relativo hardware e software.
Descrizione sintetica delle attività, espletate nel corso dell'anno, che non erano ricomprese negli obiettivi assegnati			



INTERVENTO DI MESSA IN SICUREZZA EDIFICIO SCOLASTICO IN Localita' Cesarano Ciro Antonio Sparani	Non risultato inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusione di tutte le attività di gara ed esecuzione dei lavori	100%
Realizzazione del Ruolo informatico ed elaborazione dei bollettini informatici Lampade Votive cimitero Comunale	Non inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusione delle attività di inserimento anagrafica su piattaforma dei concessionari e relativa emissione del bollettino canone 2022	100%
Intervento Realizzazione Messa In sicurezza area Foro Boario	Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusione della attività di appalto integrato relativo alla progettazione ed all'esecuzione dell'intervento mediante pubblicazione di tutti gli atti di gara;	100%
Affidamento in concessione a terzi impianto sportivo in San Giovanni e Paolo " Gennaro Sangiovanni"	Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusione di tutte le attività di concessione a terzi dell'impianto sportivo  A favore di Aquila Rosa Nera	100%
Interventi PNRR realizzazione Asilo Nido Via Giuseppe Camapana	Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusione attività di gara per l'affidamento della realizzazione in fase di stipula contratto	100%
Intervento PNRR realizzazione Mensa scolastica presso il plesso scolastico Carlo Alberto Dalla Chiesa	Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusione attività di affidamento e contratto di appalto per la realizzazione dell'intervento	100%
Aggiornamento anagrafica Cimiteriale di tutti i settori cimiteriali	Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusione di verifica e anagrafica su portale informatico delle strutture cimiteriali.	100%
Passeggiata virtuale all'interno della struttura cimitero comunale	Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Predisposizione degli atti relativi all'acquisto di materiale e creazione app.	100%
Intervento manutenzione strade comunali mediante economia Cassa Depositi e prestiti	Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusione atti di autorizzazione all'utilizzo delle economie dalla CCDDPP e realizzazione intervento	100%
Realizzazione nuovo ampliamento cimitero Comunale mutuo Cassa DD PP	Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusione di tutte le attività per la concessione del mutuo e realizzazione nuova struttura Cimitero Comunale di n. 500 loculi, nonché gli atti relativi alla prevendita.	100%

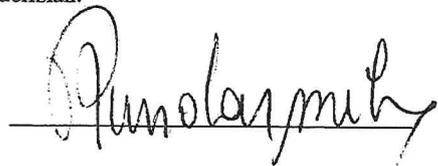


P.U.C.	COMUNE NE CAINEZZO n.0006164 del 22-03-2023 - arrivo	Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Attività di Coordinamento tra i tecnici incaricati al fine dell'acquisizione di pareri	100%
Progettazione Mitigazione Rischio Idrogeologico		Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Attività di monitoraggio ed integrazione atti per ottenimento parere Autorità di Bacino	100%
Fitto locale commerciale Via G.B. Cattabeni		Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusioni delle attività per la concessione in fitto del locale commerciale	100%
Vendita lotto PIP		Non risulta inserito tra gli obiettivi assegnati	Conclusioni delle attività di vendita del lotto ultimo P.I.P.	100%

Auto assegnazione totale percentuale raggiunta: 100% per gli obiettivi fissati con le suindicate deliberazioni.

Copia della presente viene trasmessa al NIV per i provvedimenti conseguenziali.

Dalla sede comunale li, 22/03/2023





RELAZIONE ATTIVITA' ESPLETATE NEL 2022

NOMINATIVO DEL RESPONSABILE P.O.: GAETANO CHICHERCHIA

RESP. DEL SETTORE IV GAETANO CHICHERCHIA

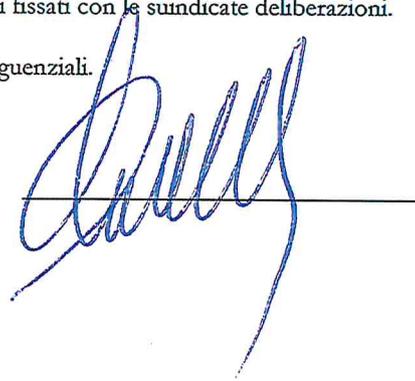
Vista la DGC n. 99/2022 avente ad oggetto l'approvazione del Piano della Performance 2022/24 - Piano degli obiettivi (PDO) 2022;

OBIETTIVO ASSEGNATO NEL PDO	PESO OBIETTIVO	ATTIVITA' ESPLETATE	PERCENTUALE RAGGIUNTA
31 CATEGORIA NECESSITA' ANAGRAFE E STATO CIVILE	20%	DOCU MENTI STATISTICI COMPLETI DAL 1/1/1994 AL 31/12/1994	100%
MIGLIORAMENTI SERVIZI SOCIALI PUE	20%	ATTIVITA' DI PUE E NOI SOCI ALTRI E FACILITA' SERVE LA CITTA'	100%
TUTELA Pubblica BOSSOPPIO ORGANIZZAZIONE	30%	ATTIVITA' DI TUTTO QUANTO IN PROGRAMMA	100%
CONTRATTO GESTIONE RIFIUTI	30%		100%
Descrizione sintetica delle attività, espletate nel corso dell'anno, che non erano ricomprese negli obiettivi assegnati		ESAMI INDICAZIONI PER ANNI	

Auto assegnazione totale percentuale raggiunta: 100% per gli obiettivi fissati con le suindicate deliberazioni.

Copia della presente viene trasmessa al NIV per i provvedimenti conseguenziali.

Dalla sede comunale li, 6/2/2023





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.

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.

## 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 è realizzata 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.

Le misure e gli atti di indirizzo sono contenuti:

- ✓ **nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza**, approvato con DGC n. 65/2022;



- ✓ nel Piano delle azioni positive per il triennio 2021/23, approvato con DGC n. 58/2021.

Gli atti che hanno caratterizzato la programmazione dell'esercizio 2022 del Comune di Caiazzo sono stati i seguenti:

- ✓ Deliberazione del Consiglio Comunale n. 26/2022 - approvazione del Documento Unico di Programmazione anni 2022/2024 (DUP);
- ✓ Deliberazione del Consiglio Comunale n. 27/2022 - approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024, successivamente variato ed integrato;
- ✓ Deliberazione della Giunta Comunale n. 99/2022 - approvazione del Piano della Performance 2022/2024 - Piano degli Obiettivi 2022 (PDO) - approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2022/2022 - parte finanziaria (PEG).

Con tale ultima deliberazione (che qui si intende integralmente riportata) sono stati approvati:

1. il Piano della Performance 2022/2024 - Piano degli Obiettivi (PDO) 2022 contenente la definizione degli obiettivi assegnati ai titolari di posizione organizzativa (allegato A della delibera) definiti conformemente alle previsioni finanziarie del Bilancio 2022/2024, annualità 2022 e dei programmi stabiliti nel DUP 2022/2024 (all. A, DGC 99/2022);
2. il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024 (PEG) contenente l'assegnazione delle risorse finanziarie di entrata e di spesa (all. B, DGC 99/2022).

E' stato inoltre dato atto che:

- ✓ a ciascun responsabile di Posizione Organizzativa è attribuita, quale obiettivo primario, tutta l'attività di ordinaria amministrazione, con ricerca di soluzioni che tendano non solo al mantenimento, ma anche al miglioramento dei servizi, oltre agli altri obiettivi che dovranno essere raggiunti nei modi e tempi indicati;
- ✓ unitamente all'attribuzione dei poteri gestionali in ordine alle risorse finanziarie, sono assegnate ai responsabili di Posizione Organizzativa le risorse umane ed i mezzi strumentali attualmente afferenti le rispettive aree di riferimento;
- ✓ il PDO/PEG è coerente con il DUP e con le previsioni finanziarie del bilancio di previsione 2022/2024 e, per il primo anno, contiene anche le previsioni di cassa;
- ✓ l'acquisizione delle entrate e l'assunzione di impegni di spesa sono di competenza dei responsabili di settore che vi provvederanno mediante l'adozione di apposite determinazioni nell'ambito degli stanziamenti previsti e in attuazione delle linee

*gum*



generali di indirizzo contenute negli atti di programmazione generale.

E' opportuno rilevare che con Deliberazione della Giunta Comunale n. 156 del 9 novembre 2022, il Comune di Caiazzo ha approvato il "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024" (PIAO) nel quale sono confluiti, assorbendoli, i seguenti provvedimenti di pianificazione ed organizzazione:

- ✓ Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8/2022;
- ✓ Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022-2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 65/2022;
- ✓ Piano degli obiettivi - Performance 2022-2024/ Piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 99/2022;
- ✓ Piano delle azioni positive 2021-2022-2023, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 58/2021;

*gm*

### 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.

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).

*gm*

#### **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.

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.

## **5. 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).

*gm*



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 che 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".

*gm*



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 allegare alla presente relazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali<sup>1</sup> (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.

## 6. 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 2022 i SETTORI ed i TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA risultavano essere stati i seguenti:

SETTORE	TITOLARE
1. Amministrativo - Vigilanza ed affari generali	dott. Sergio De Luca
2. Finanziario - Personale (periodo 01/01/2022 - 26/04/2022)	dott.ssa Maria Teresa Rollo

<sup>1</sup> Occorre precisare che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali che entrerà in vigore il prossimo 1° aprile (1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione).



2. Finanziario - Personale (periodo 27/04/2022 - 12/09/2022)	Interim dott. Sergio De Luca
2. Finanziario - Personale (periodo 13/09/2022 - 31/12/2022)	dott.ssa Tiziana Rosato
3. Politiche del territorio / U.T.C. - LL.PP.	sig.ra Carmelina Russo
4. Anagrafe / Stato Civile / elettorale / Ambiente	sig. Gaetano Chichierchia

Per il settore "2. FINANZIARIO - PERSONALE", considerata l'unitarietà degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance 2022/2024 - PDO 2022, si è ritenuto opportuno operare una valutazione complessiva della performance della Posizione Organizzativa.

#### 7. 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

*gm*



di posizione organizzativa con riferimento ai singoli settori di competenza (che si allegano alla presente sub. n. 2).

Occorre precisare che la presente proposta di valutazione è formulata a seguito del riesame richiesto dal titolare della posizione organizzativa - Settore 3 - Politiche del Territorio/U.T.C. - LL.PP., sig.ra Carmelina Russo e sostituisce, annullandola, quella formulata in data 16 marzo 2023 (prot. 0005889).

Il riesame è stato condotto secondo quanto prescritto dall'art. 27 del Regolamento sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P) del Comune di Caiazzo disciplinante le procedure di conciliazione volte a dirimere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance.

A seguito del contraddittorio intercorso tra il sottoscritto e la sig.ra Carmelina Russo, quest'ultima puntualizzava:

- ✓ che l'obiettivo (4. Digitalizzazione lettura idrica) assegnato nel PDO 2022 (delibera Giunta Comunale n. 99 del 13 giugno 2022) riferito all'attuazione del progetto di lettura dei contatori dell'acqua tramite sistemi informatici tipo Wapp, *"deve considerarsi raggiunto al 100% relativamente alla predisposizione degli atti"*, mentre per la realizzazione non risultano assegnate le relative risorse economiche;
- ✓ di aver eseguito, nel corso del 2022, ulteriori attività che non sono state oggetto di programmazione.

Tutto quanto riferito in sede di contraddittorio è stato dettagliatamente specificato nella "Relazione sulle attività espletate" nel 2022 che la sig.ra Carmelina Russo ha provveduto ad integrare e protocollare (prot. n. 0006164 del 22 marzo 2023 - cfr. all. 1).

In base a quanto specificato il sottoscritto procede a riformulare la proposta di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa per l'anno 2022.

Al fine di favorire un controllo integrato sono state considerati inoltre: le risultanze delle valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa e i controlli semestrali di regolarità amministrativa effettuati per il 2022 dal Segretario Comunale.

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 d) 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 Premianti	Fattori di incremento	Fattori di riduzione	TOTALE
1. Amministrativo - Vigilanza ed affari generali dott. Sergio De Luca	70,00	20,00	0,00	90,00
2. Finanziario - Personale dott.ssa Maria Teresa Rollo - dott. Sergio De Luca - dott.ssa Tiziana Rosato	70,00	15,00	0,00	85,00
3. Politiche del Territorio - LL.PP sig. ra Carmelina Russo	70,00	15,00	0,00	85,00
4. Anagrafe - Stato Civile - Elettorale - Ambiente sig. Gaetano Chichierchia	70,00	15,00	0,00	85,00

Per la valutazione della posizione organizzativa del settore 2. Finanziario - Personale 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".

## 8. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE - CRITICITA' RISCONTRATE

Dai controlli effettuati sull'attività amministrativa e gestionale dell'ente non sono emerse irregolarità tali da inficiare la validità amministrativa degli atti né sono emerse violazioni penalmente e/o civilmente rilevanti; sono state riscontrate solo imperfezioni tempestivamente riscontrate ed opportunamente integrate.



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.

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. A tal fine si invitano i responsabili di posizione organizzativa a prestare la dovuta attenzione all'attuazione degli obblighi in materia di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013 (Codice della Trasparenza) come modificato dal D.Lgs. 97/2016. L'attuazione dei suddetti obblighi rileva anche come elemento utile alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale dei titolari di posizione organizzativa.

In particolare, a tal proposito, occorre ancora una volta evidenziare le criticità segnalate in occasione delle verifiche effettuate in merito all'assolvimento degli obblighi di trasparenza (cfr. Attestazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione - Delibera ANAC n. 201 del 13 aprile 2022) che hanno reso necessario il monitoraggio delle misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione. Tali criticità denotano altresì la necessità di un'attività formativa specifica in merito all'esatto adempimento degli obblighi di

*gell*



pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016.

E' assolutamente necessario promuovere la partecipazione dei cittadini/utenti nei processi valutativi delle performance raggiunte dall'Ente; in proposito si rinnova l'auspicio ad avviare un percorso 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.

Dai suddetti controlli è emerso tuttavia che nei provvedimenti emanati la motivazione risulta essere non sempre congrua e adeguata e la normativa sottesa agli stessi non sufficientemente richiamata; a tal proposito del tutto condivisibili appaiono le raccomandazioni indirizzate agli uffici dal Segretario Comunale in merito al conseguimento di un maggior perfezionamento degli atti e dei provvedimenti amministrativi.

In particolare, si esorta:

- ✓ ad indicare nelle determinazioni gli atti di programmazione finanziaria (DUP, Bilancio, PEG);
- ✓ a citare il decreto sindacale di incarico di Responsabile di Settore;
- ✓ a dichiarare sempre l'assenza di situazioni di inconferibilità, incompatibilità e/o conflitto di interesse nell'assunzione dell'atto (salvo chiaramente astenersi);
- ✓ a verificare con attenzione i riferimenti normativi aggiornati e legittimanti l'adozione dell'atto di riferimento avendo la premura di non citare semplicemente la norma, ma di riportare il *testo* dell'articolo di riferimento;
- ✓ a ricostruire nel dettaglio l'iter logico giuridico posto a base del provvedimento;
- ✓ ad utilizzare l'affidamento diretto in osservanza della vigente normativa;
- ✓ a rispettare l'ordine cronologico delle domande protocollate e la tempistica nella conclusione dei procedimenti;

gm



- ✓ ad inserire sempre la specifica clausola di estensione degli obblighi di comportamento, ai sensi dell'art. 2 del DPR 62/ 2013, in occasione di ogni affidamento di incarico a persone fisiche e/o persone giuridiche;
- ✓ a riportare sempre il DURC nel testo della determinazione;
- ✓ ad inserire sempre l'informativa sulla privacy, in conformità al D.lgs. n. 196/2003, alle Linee Guida del Garante sulla Privacy del 15 maggio 2014 e da ultimo al Regolamento Europeo 679 / 2016;
- ✓ ad implementare la procedura informatizzata di generazione e pubblicazione mediante gestionale informatico, assicurando il rispetto della pubblicazione in formato aperto PDF/A;
- ✓ ad indicare sempre, in caso di esercizio provvisorio l'espresso riferimento, evidenziando se la spesa è frazionabile in dodicesimi o meno;
- ✓ a far confluire, nei casi previsti dalla normativa, le informazioni alla sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'ente;
- ✓ a conferire eventuali incarichi esterni, solo in caso di effettiva necessità, caratterizzata da eccezionalità e temporaneità dei compiti e solo in presenza di mancanza nei propri organici delle professionalità e del know how occorrenti, adeguatamente motivando il provvedimento amministrativo;
- ✓ a tenere sempre distinte le due fasi della spesa "impegno e liquidazione", indicando, nella "liquidazione" in maniera analitica il numero dell'impegno e l'attestazione circa la compatibilità del pagamento della spesa con gli stanziamenti di bilancio e le regole di finanza pubblica.

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;

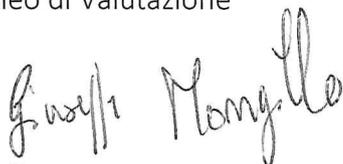
*gm*



- ✓ a prendere atto delle cosiddette "aree di rischio" - schede allegare al PPTT, al fine di ridurre ulteriormente il rischio di potenziale corruzione e di redigere atti non sufficientemente motivati.

Caiazzo lì 23 marzo 2023

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.





# 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

### 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	25,00
Obiettivi individuali	25,00
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>70,00</b>

Fattori di incremento (punteggio max: 20)

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	6,00 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	4,00 punti
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			<b>20,00 punti</b>



Fattori di riduzione

DESCRIZIONE	RICORRENZA (SÌ/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
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			

*gm*



Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	70,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	20,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	90,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0,00 PUNTI
<b>TOTALE</b> (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	<b>90,00 PUNTI</b>

Giuseppe Mangillo





# 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

### SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE 2 - FINANZIARIO - PERSONALE

RESPONSABILE: DOTT.SSA MARIA ROSARIA ROLLO dal 01/01/2022 al 26/04/2022

DOTT. SERGIO DE LUCA dal 27/04/2022 al 12/09/2022

DOTT.SSA TIZIANA ROSATO dal 13/09/2022 al 31/12/2022

Fattori premianti (punteggio max:100)

	Punteggio conseguito
Obiettivi generali	20,00
Obiettivi settoriali	25,00
Obiettivi individuali	25,00
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>	<b>70,00</b>

Fattori di incremento (punteggio max: 20)

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	10,00 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
<b>PUNTEGGIO TOTALE</b>			<b>15,00 punti</b>

