

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2024

(ai sensi dell'art. 10 co. 1, lett. b) del d.lgs. n. 150/2009 e dell'art. 17 del vigente SMIVAP)

PREMESSA

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009 e ss.mm.ii., noto come “*Decreto Brunetta*”, unitamente alle modifiche apportate dal D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105, dal decreto Legislativo n.74 del 25 maggio 2017 (art.18) e dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019-2021, prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance per consentire alle Amministrazioni Pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output ed outcome), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), nonché a rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premiabilità selettiva).

La citata legislazione ha introdotto il concetto di performance organizzativa e individuale e, al fine di consentire di poter misurare e quindi valutare la performance del personale dipendente (Funzionari con incarichi di Elevata qualificazione e restante personale), ha altresì previsto che le Amministrazioni predispongano ex novo o provvedano ad aggiornare annualmente il “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, di seguito definito “*S.Mi.V.a.P.*”, previa adozione del parere vincolante del Nucleo interno di valutazione, cd. NIV.

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

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, nell'esercizio dell'autonomia riconosciuta agli enti locali, si applica a tutto il personale del Comune (E.Q. titolari di Settore e dipendenti) ed è finalizzato a:

- comunicare con chiarezza ai dipendenti dell'ente le attese sulle prestazioni richieste (risultati attesi e standard di comportamento), fornendo punti di riferimento per la prestazione lavorativa;
- sollecitare l'apprendimento organizzativo e favorire un atteggiamento di continua autovalutazione;
- spingere verso traguardi di miglioramento e di crescita professionale;
- responsabilizzare su obiettivi sia individuali che collettivi;
- valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale dei dipendenti;
- consentire ai cittadini di partecipare al processo valutativo.

Obiettivo prioritario è quello infatti di attivare un processo sfidante di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente, individuando standard di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate, a cui tendere nel medio periodo mediante la valorizzazione del personale, fulcro di ogni processo di cambiamento.

A tal fine vengono fissati, quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale, i concetti di meritocrazia e di selettività nell'erogazione dei premi, sia a livello di ente che di singolo dipendente.

La misurazione e valutazione, relative alla performance individuale del personale, sono effettuate in particolare sulla base di una scheda di valutazione collegata:

- a. al raggiungimento di specifici obiettivi di settore o individuali assegnati dalla Giunta;
- b. alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi.

Per gli incaricati di Elevata Qualificazione, il riferimento è alle competenze relazionali, alle competenze organizzative e a quelle decisionali, dimostrate nella realizzazione dei compiti affidati.

Per i dipendenti, vengono prese in esame le capacità dimostrate in termini di integrazione al lavoro di gruppo, di autonomia e risoluzione dei problemi, di accuratezza e affidabilità nell'esecuzione di assiduità nel lavoro e, infine, di flessibilità e interesse al miglioramento.

CICLO DELLA PERFORMANCE

Il “ciclo della performance” si compone delle seguenti fasi:

- 1) assegnazione degli obiettivi
- 2) monitoraggio (work in progress)
- 3) misurazione e valutazione finale

PRIMA FASE - assegnazione obiettivi

Il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti di programmazione a cascata:

- ✓ Pianificazione strategica (sui 5 anni) – definizione delle politiche, delle strategie e degli obiettivi strategici di lungo periodo:
 - Linee Programmatiche di Mandato
 - Documento Unico di Programmazione - SeS
- ✓ Programmazione pluriennale–declinazione degli obiettivi strategici in programmi/progetti pluriennali:
 - Documento Unico di Programmazione - SeO
 - Bilancio pluriennale
- ✓ Programmazione operativa – definizione degli obiettivi gestionali e attribuzione delle risorse necessarie:
 - Bilancio di previsione
 - Piano degli Obiettivi (oggi nel PIAO) e PEG
- ✓ Attuazione degli obiettivi e monitoraggio degli andamenti gestionali e della performance (con eventuale messa in atto di azioni correttive degli scostamenti, se rilevati)
 - Eventuale report sullo stato di raggiungimento degli obiettivi e relativi indicatori
 - Variazioni di bilancio
- ✓ Rendicontazione, Valutazione e Comunicazione dei risultati
 - Ricognizione dello stato di attuazione dei programmi e dei progetti contenuti nel Documento Unico di Programmazione
 - Relazione sul Rendiconto della gestione (artt. 151 e 231 TUEL)
 - Valutazione della Performance
 - Relazione annuale sulla performance
 - Erogazione dei premi

Il ciclo, caratterizzato dalla partecipazione e dalla trasparenza, si fonda sull'analisi delle attività da svolgere in vista del risultato finale.

A ciascun Settore sono assegnati un numero di obiettivi pari o inferiori a 4 (quattro), di cui

almeno 1 (uno) intersettoriale/trasversale.

Gli obiettivi sono adottati previo confronto con i Responsabili di Settore.

L'assegnazione degli obiettivi - con l'individuazione del peso, degli indicatori di risultato e della tempistica - è infatti condizione per l'effettuazione della valutazione e per l'erogazione delle incentivazioni legate alla performance.

Gli obiettivi da assegnare al personale con incarichi di Elevata Qualificazione devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della comunità, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili, in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Più specificatamente, devono concretizzarsi i suddetti passaggi:

- il Segretario Comunale, sentita l'Amm.ne, cura, con l'ausilio dei Responsabili di Settore, la predisposizione nel PIAO della sezione Performance/piano degli obiettivi, comprensivo dei relativi punteggi.
- La Giunta, con l'adozione del Piano degli obiettivi (nel PIAO), assegna ai Responsabili di Settore gli obiettivi programmatici e, col PEG, le risorse disponibili che consentano al Settore di poter raggiungere gli obiettivi prefissati e valutabili sia sotto il profilo della performance sia individuale che organizzativa.
- I Responsabili di settore assegnano alle proprie risorse umane gli obiettivi che devono consentire al settore di poter raggiungere gli obiettivi prefissati e valutabili sia sotto il profilo della performance sia individuale che organizzativa.

SECONDA FASE: monitoraggio

I Responsabili di settore:

- monitorano periodicamente il grado di realizzazione delle attività ed obiettivi assegnati ai dipendenti loro assegnati;
- verificano la realizzazione delle prestazioni richieste ai dipendenti loro assegnati.

TERZA FASE: misurazione e valutazione

Nell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, i Responsabili di settore dovranno produrre la relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attività svolta.

Il Nucleo dovrà formulare la proposta di valutazione.

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con

riferimento all'indennità di risultato dei titolari di e.q., nonché alla performance del personale.

Degli esiti positivi delle valutazioni, si tiene conto per la conferma degli incarichi di e.q., nonché nelle progressioni economiche e nell'attribuzione degli incarichi di specifica responsabilità.

Degli eventuali esiti negativi della valutazione, si tiene conto nell'accertamento delle responsabilità disciplinari.

CONCLUSIONE CICLO PERFORMANCE

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

La Relazione sulla Performance è previamente sottoposta all'esame del **Nucleo Interno di Valutazione** ai fini della **validazione**, in quanto con quest'atto, il NIV ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La valutazione, come detto, è indispensabile per procedere all'erogazione del risultato ai responsabili ed ai dipendenti, e prende in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2024, è già concluso il processo di valutazione del Segretario, dei dipendenti e dei Responsabili di Settore, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nel paragrafo seguente.

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

COMUNE DI CAIAZZO – PERFORMANCE ANNO 2024

Con **DGC n. 103/2023**, il Comune di Caiazzo ha aggiornato il **Sistema di misurazione e valutazione della performance - S.MI.VA.P.**, anche alla luce del CCNL-EELL del 16.11.2022.

Con **DGC n. 85/2024** è stato approvato il **Piao**, contenente il **Piano degli Obiettivi e della performance 2024**.

Il NIV, con **prot. 5609 del 15.4.2025**, ha fornito il proprio giudizio sull'operato delle e.q. secondo l'articolazione sopra descritta, e contenuta nel verbale in atti con il quale ha elaborato la proposta di valutazione della performance 2024 dei titolari di settore per la corresponsione della cd. indennità di risultato, correlata ai risultati conseguiti nel 2024, nell'ambito delle risorse disponibili e nel rispetto delle capacità di spesa (con nota **prot. n. 5608 2024** il NIV ha altresì proceduto alla valutazione per l'anno 2024 del Segretario Generale).

Complessivamente, le percentuali di raggiungimento dei risultati attesi sono state le seguenti

(per dettagli più specifici si rinvia alle schede in atti):

VALUTAZIONE PERFORMANCE SEGRETARIO GENERALE: 86/100

VALUTAZIONE PERFORMANCE TITOLARI DI E.Q.:

RESPONSABILE SETTORE 1: 80/100

RESPONSABILE SETTORE 2: 80/100

RESPONSABILE SETTORE 3: 71/100

RESPONSABILE SETTORE 4: 71/100

VALUTAZIONE PERFORMANCE DIPENDENTI:

N. 9 dipendenti SETTORE 1: punteggio medio attribuito 15,11

N. 3 dipendenti SETTORE 2: punteggio medio attribuito 14,66

N. 6 dipendenti SETTORE 3: punteggio medio attribuito 20

N. 4 dipendenti SETTORE 4: punteggio medio attribuito 13

Da tali dati, ed in particolare dalla media dei risultati raggiunti, in termini di punteggio, emerge che il livello di raggiungimento della performance organizzativa dell'ente nel 2024 si attesta al 77,75%.

In conclusione, viste le valutazioni espresse dal Nucleo di valutazione col verbale sopra richiamato, è possibile formulare una valutazione complessivamente soddisfacente, in quanto nonostante la situazione finanziaria dell'Ente in procedura di riequilibrio, i dipendenti dell'Ente hanno cercato di garantire sempre i servizi ai cittadini, con le poche risorse umane qualificate ed i numerosi adempimenti cui far fronte.

La presente relazione sarà pubblicata sul sito internet istituzionale nella **sezione "Amministrazione Trasparente – sottosezione Performance"**.

Il Segretario Generale
F.to Annamaria Merola