

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 sig. Sindaco - preg.mo geom. Stefano Giaquinto,
del Segretario Comunale - gent.ma dott.ssa Annamaria Merola,
del Revisore dei Conti dott. dott. Cimaglia Christian,
dei titolari di Posizioni di lavoro di Elevata Qualificazione.

RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DELLA PERFORMANCE

1. PREMESSA E INQUADRAMENTO GENERALE

Il presente documento riassume e sintetizza il sistema complessivo di funzionamento del sistema della performance adottato dal Comune di Caiazzo; al suo interno vengono pertanto riportati sia i risultati generali raggiunti dall'Ente che quelli individuali del personale dipendente e delle strutture apicali.

Sono stati inoltre integrate le proposte di valutazione dei titolari di incarico di elevata qualificazione e del segretario comunale.

La performance è il contributo che l'azione di un'organizzazione, di un'unità organizzativa, di un gruppo di lavoro o di un soggetto apporta al raggiungimento di specifici risultati/obiettivi (soddisfazione dei bisogni, obiettivi strategici, mission).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.MI.Va.P.) può essere definito come un insieme di tecniche, risorse e processi che assicurano il corretto svolgimento delle funzioni di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance.

Esso 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



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

specifiche della propria organizzazione; nella pratica può essere definito come il documento che "disegna le regole del gioco".

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, individua 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.

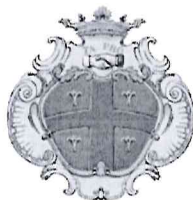
Il Comune di Caiazzo con Deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 31 maggio 2021 ha approvato un nuovo Regolamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P) disciplinante l'insieme coordinato dei processi di gestione, misurazione e valutazione della performance, merito e premi della struttura organizzativa dell'Ente, sia intesa nel suo complesso, sia con riferimento agli incarichi di Elevata Qualificazione, al personale dipendente e al segretario generale.

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.



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

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.

In particolare, gli obiettivi e degli indicatori di performance sono stati definiti nella "SEZIONE 2 - VALORE PUBBLICO - PERFORMANCE" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024/2026, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 85 del 15 maggio 2024.



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

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



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

l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in cui è strutturato l'Ente.

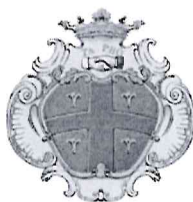
Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 61 del 31 maggio 2021 il Comune ha aggiornato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 7, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74, adeguandolo 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).

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.



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

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.

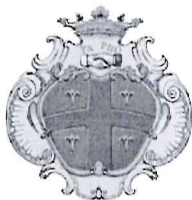
Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'organismo di valutazione.

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 ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE 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



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

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 titolare di incarico di Elevata Qualificazione del settore nel quale 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 di incarico di Elevata Qualificazione del settore in cui

Gall



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

quest'ultimo è inquadrato, hanno predisposto le rispettive schede di valutazione, sono state inoltre predisposte le relazioni sul Raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati così come previsti dal PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 53/2025.

Il più volte richiamato sistema di Misurazione è Valutazione della Performance prevede tra l'altro che il Nucleo Interno di Valutazione, acquisite le informazioni sullo stato di attuazione della performance, definisca la percentuale di conseguimento della performance organizzativa ed il grado di conseguimento della performance individuale. La performance organizzativa esprime il risultato che l'ente, con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento degli obiettivi assegnati; rappresenta quindi i "traguardi" che l'intera struttura deve raggiungere nel suo complesso e al perseguimento dei quali tutto il personale dipendente a tutti i livelli è chiamato a contribuire.

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

- ✓ gli obiettivi organizzativi assegnati (PIAO 2025-2027, approvato con DGC n. 53 del 16.05.2025) sono stati raggiunti all'80% - di detto risultato è già stato tenuto conto nella valutazione effettuata rispetto al raggiungimento degli obiettivi dei singoli settori;
- ✓ il grado di conseguimento della performance dei singoli settori è riepilogato nella tabella di seguito esposta:

SETTORE	PUNTEGGIO ¹	CONSEGUIMENTO OBIETTIVI GENERALI
1 - AMMINISTRATIVO	85,00	21,25 %
2 - FINANZIARIO	80,00	20,00 %
3 - TECNICO	70,00	17,50 %
4 - AMBIENTE	85,00	21,25 %
TOTALE		80,00 %

¹ Per tutti i dettagli in merito al punteggio attribuito ai singoli settori si rimanda a quanto esposto infra in merito alla proposta di valutazione dei titolari di incarico di elevata qualificazione.



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

Il grado di conseguimento della performance di ciascun settore è stato definito considerando il grado di raggiungimento degli stessi rispetto al totale.

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

1. ad ogni settore è stato attribuito un peso specifico sul totale $[100 \text{ (totale)} / 4 \text{ (settori)}] = 25\%$;
2. sull'assunto che ogni settore pesa il 25%, il grado di conseguimento della performance organizzativa (X) di ogni singola posizione è determinato applicando la seguente proporzione $100 : 25 = \text{Punteggio EQ} : X$;

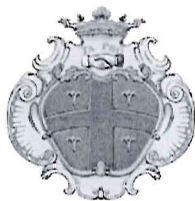
In base a quanto esposto il grado di conseguimento della performance legato al raggiungimento degli obiettivi generali – risultato conseguito dall'Ente ai fini del raggiungimento degli obiettivi fissati/soddisfazione dei bisogni dei cittadini, risulta pertanto essere pari all' 80%.

Le conclusioni del suddetto del processo valutativo saranno comunicate agli organi di competenza per gli opportuni e conseguenti controlli e provvedimenti anche al fine di essere pubblicati sul sito internet del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

6. LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

In conformità con le prescrizioni normative e contrattuali viene riconosciuto a ogni titolare di incarico di elevata qualificazione 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).

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:



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

- 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 titolare di incarico di elevata qualificazione 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



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

punto percentuale".

La metodologia operativa per la valutazione della performance dei titolari di incarichi di elevata qualificazione 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 allegate alla presente relazione.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali (comma 4, art. 16) precisa che gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, 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 5 dello stesso art.16, 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 l'incarico di Elevata Qualificazione oggetto del conferimento 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 degli esiti della valutazione di performance individuale.

6.1. ORGANIGRAMMA STRUTTURE APICALI

L'organigramma del Comune di Caiazzo prevede strutture apicali denominate "SETTORI", la cui gestione è affidata a titolari di incarichi di elevata qualificazione; per l'esercizio 2025 i SETTORI ed i TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE risultavano essere i seguenti:

gcm



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

SETTORE	TITOLARE
1. Amministrativo	dott. Sergio De Luca
2. Economico Finanziario / Tributi	dott.ssa Tiziana Rosato
3. Tecnico	arch. Francesco De Lucia
4. Ambiente	sig. Gaetano Chichierchia

6.2. PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEI TITOLARI DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.

Lo scopo del sistema di valutazione della performance è quello di esprimere un valore complessivo sulle modalità di esercizio del ruolo di responsabile (titolare di incarico di Elevata Qualificazione).

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 incarichi di Elevata Qualificazione, 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 trasfusi nel PIAO redatte dai titolari di incarico di Elevata Qualificazione con riferimento ai singoli settori di competenza (che si allegano alla presente).

Al fine di favorire un controllo integrato sono state considerati inoltre: le risultanze delle

CM



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

valutazioni del personale non titolare di incarichi di elevata qualificazione e i controlli semestrali di regolarità amministrativa effettuati per il 2025 dal Segretario Comunale.

È stata inoltre considerata l'integrazione diretta con le azioni previste dal piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza trasfuso anch'esso nel PIAO.

Per ciascun responsabile titolare di incarico di Elevata Qualificazione sono state compilate le schede di valutazione della performance dei responsabili di posizione di Elevata Qualificazione (che si allegano in copia alla presente).

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 all'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



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

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 titolare di incarico di Elevata Qualificazione 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).

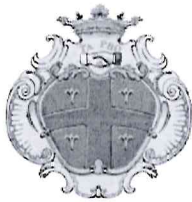
La retribuzione di risultato è riconosciuta ai responsabili titolari di incarichi di Elevata Qualificazione che abbiano conseguito un punteggio complessivo superiore a 70 punti.

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 - dott. Sergio De Luca	65,00	20,00	0,00	85,00
2. Finanziario - Tributi - dott.ssa Tiziana Rosato	60,00	20,00	0,00	80,00
3. Tecnico - arch. Francesco De Lucia	50,00	20,00	0,00	70,00
4. Ambiente - sig. Gaetano Chichierchia	65,00	20,00	0,00	85,00

Le conclusioni del suddetto del processo valutativo saranno comunicate agli organi di



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

competenza per gli opportuni e conseguenti controlli e provvedimenti anche al fine di essere pubblicati sul sito internet del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente".

7. VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL SEGRETARIO COMUNALE

A norma del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) adottato dal Comune di Caiazzo, ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato da corrispondere, la misurazione e valutazione della performance del segretario Comunale viene effettuata dal Sindaco sulla base della verifica dell'attività svolta nell'anno di riferimento e degli obiettivi raggiunti.

Per la misurazione e valutazione della performance del segretario Comunale il Sindaco si avvale della collaborazione del Nucleo Interno di Valutazione.

La valutazione attiene alle funzioni ed ai compiti che la Legge rimette al segretario Comunale, con particolare riferimento al contributo fornito alla collaborazione attiva nel perseguimento degli obiettivi propri dell'amministrazione Comunale.

Ai fini del processo valutativo sono considerate le seguenti funzioni:

- a. Funzione di collaborazione con gli organi dell'Ente.

Sono considerati sia il ruolo consultivo che quello propositivo del segretario nell'ambito delle proprie competenze.

- b. Funzione di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di posizione organizzativa.

Sono considerate tutte le attività tese ad assicurare la corretta valutazione di tutti gli interessi coinvolti, garantendo l'attuazione dei principi di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione (coordinamento) e tutte le attività finalizzate a garantire l'unitarietà di indirizzo amministrativo in coerenza con i programmi generali dell'amministrazione (sovrintendenza).

- c. Funzione di partecipazione, con compiti consultivi, referenti e di assistenza alle sedute della Giunta e del Consiglio Comunale.



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

Saranno oggetto di valutazione tutte le attività volte a supportare l'azione amministrativa; rientra nello svolgimento della funzione in oggetto anche l'attività di verbalizzazione delle sedute degli organi dell'Ente.

d. Funzione di assistenza giuridico amministrativa.

Sono considerate tutte le attività volte alla individuazione degli strumenti giuridico amministrativi ritenuti idonei a conseguire gli obiettivi generali dell'amministrazione.

e. Esercizio di ulteriori incarichi assegnati dal sindaco, dallo Statuto o dai Regolamenti dell'Ente.

A conclusione del processo valutativo al segretario Comunale viene attribuito un punteggio espresso in centesimi con il quale concorrerà alla ripartizione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

7.1. RISULTATI RAGGIUNTI

Gli obiettivi 2025 del Segretario Comunale sono stati definiti nella "SEZIONE 2.2 - PERFORMANCE" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2025/2027, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 16, aprile 2025 che in questa sede si intende integralmente riportata per formare parte integrante e sostanziale della presente proposta.

Considerato che:

- ✓ l'art. 42 del C.C.N.L. dei Segretari Comunali del 16 maggio 2001, stabilisce che al Segretario Comunale è attribuito un compenso annuale denominato retribuzione di risultato correlato al raggiungimento degli obiettivi assegnati e tenuto conto del complesso degli incarichi conferiti al Segretario Comunale, non superiore al 10% del monte salari dell'anno di riferimento;

Dato inoltre atto che, per l'erogazione della retribuzione di risultato devono essere realizzate le seguenti condizioni:



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

- a. in via preventiva devono essere fissati degli obiettivi e predeterminate le modalità di valutazione degli stessi;
- b. in via successiva devono essere verificati e certificati i risultati raggiunti.

È stata esaminata la "relazione sull'attività svolta" (prot. 3563 del 6 marzo 2026) recante i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati.

Si è tenuto conto, inoltre, della valutazione sui comportamenti professionali e manageriali, in particolare:

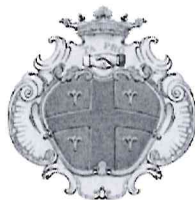
1. gestione flessibile del tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente;
2. attenzione ai bisogni espressi dall'utenza e dai dipendenti;
3. cura dell'aggiornamento professionale.

La misurazione e la valutazione della performance del segretario Comunale è stata effettuata seguendo il procedimento e la metodologia indicati nel manuale operativo di cui all'allegato B "*Sistema di valutazione della performance per la retribuzione di posizione del segretario Comunale*" del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) del Comune di Caiazzo.

A conclusione del processo valutativo al segretario Comunale è stato attribuito un punteggio espresso in centesimi come di seguito riepilogato.

PARAMETRO	PUNTEGGIO
a) Funzione di collaborazione agli organi dell'ente	18 punti
b) Funzioni di coordinamento e sovrintendenza dei responsabili di posizione organizzativa	18 punti
c) Funzioni di partecipazione, con funzioni consultive, referenti e di assistenza alle sedute della giunta e del consiglio comunale	18 punti
d) Funzioni di assistenza giuridico amministrativa	18 punti
e) Ulteriori incarichi	18 punti
TOTALE	90 PUNTI

La retribuzione di risultato da attribuire al segretario comunale è conseguenza della sommatoria dei singoli punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte ed è attribuita, secondo quanto stabilito dal più volte citato Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.) secondo la percentuale di seguito indicata:



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

PUNTEGGIO OTTENUTO	% DELLA RETRIBUZIONE EROGABILE
90 punti	100%

Le conclusioni del suddetto del processo valutativo saranno comunicate agli organi di competenza per gli opportuni e conseguenti controlli e 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 ne sono emerse violazioni penalmente e/o civilmente rilevanti; sono state riscontrate solo imperfezioni tempestivamente ed opportunamente integrate.

Il funzionamento complessivo del sistema della performance risulta pertanto soddisfacente.

Occorre tuttavia sottolineare, ancora una volta, 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.

E' necessario porre particolare attenzione sulla dimensione della performance organizzativa che ha una valenza multidimensionale e che presuppone l'analisi di una serie di aspetti inerenti la valutazione della struttura dell'ente nel suo complesso.

Risulta imprescindibile valorizzare comportamenti organizzativi e individuali che



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

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 incarichi di Elevata Qualificazione 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, adeguandolo alle esigenze specifiche dell'organizzazione.

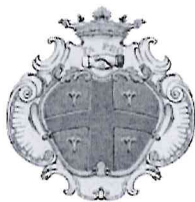
Risulta altresì necessario un miglioramento dei processi informativi e di comunicazione tra gli Uffici anche al fine di sensibilizzare il personale dipendente sugli obblighi di trasparenza e di prevenzione della corruzione.

E' assolutamente necessario continuare a promuovere sempre di più la partecipazione dei cittadini/utenti nei processi valutativi delle performance raggiunte dall'Ente; in proposito è auspicabile non solo avviare ma implementare un percorso graduale finalizzato all'adozione di strumenti e modelli di valutazione partecipativa da integrare nel ciclo della performance così come risulta non più differibile l'impiego generalizzato di questionari riferiti ai servizi offerti, volti alla rilevazione della qualità percepita da parte dei cittadini/utenti (*customer satisfaction*) che anche per l'anno 2025 sono stati implementati in misura insoddisfacente.

Occorre inoltre ricordare come la definizione degli obiettivi sia strettamente necessario per impostare un ciclo della performance valido ed efficace; la definizione degli stessi, infatti, facilita l'organizzazione a definire le azioni prioritarie, a monitorarne l'andamento ed a comunicare all'esterno i risultati conseguiti.

A tal proposito occorre rilevare che gli obiettivi devono essere:

- ✓ **rilevanti e pertinenti**, rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale dell'ente, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- ✓ **specifici e misurabili**, in termini concreti e chiari;



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

- ✓ tali da determinare un **significativo miglioramento** della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- ✓ riferibili ad un **arco temporale determinato**;
- ✓ commisurati ai **valori di riferimento derivanti da standard definiti** a livello nazionale ed internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe (benchmarking);
- ✓ **confrontabili** con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- ✓ correlati alla quantità ed alla qualità delle **risorse disponibili**.

Risulta imprescindibile continuare ad assegnare a tutto il personale di livello dirigenziale obiettivi che impegnino il dirigente stesso a **promuovere un'adeguata partecipazione ad attività formative** per sé stesso e per il personale assegnato così come previsto con la direttiva del ministro per la Pubblica Amministrazione del 16 gennaio 2025.

La direttiva in oggetto *"Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti"* che segue i precedenti atti di indirizzo sul rafforzamento delle competenze e sulla misurazione e valutazione della performance, indica gli obiettivi, gli ambiti di formazione trasversali e gli strumenti di supporto della formazione del personale pubblico.

La formazione costituisce quindi uno specifico obiettivo di performance, concreto e misurabile, che ciascun dirigente deve assicurare attraverso la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative formative.

Si esortano inoltre i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione ad effettuare la valutazione dei dipendenti inquadrati nei rispettivi settori avendo cura di seguire la metodologia disciplinata dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.MI.Va.P.) tesa a valorizzare il contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché agli obblighi di comportamento.

Del tutto condivisibili inoltre appaiono le raccomandazioni indirizzate agli uffici dal



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

Segretario Comunale in merito al conseguimento di un maggior perfezionamento degli atti e dei provvedimenti amministrativi ed alla costante supervisione, dal punto di vista tecnico-finanziario, dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Anche nel corso del 2025 sono state riscontrate criticità circa gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni che hanno reso necessario il monitoraggio sulle misure di adeguamento adottate dall'amministrazione.

E' necessario che titolari di incarico di Elevata Qualificazione si impegnino a rispettare la normativa vigente riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni di cui al D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33.

Lo scrivente rimane a completa disposizione per qualsivoglia chiarimento e/o delucidazione in merito.

Caiazzo lì 20 aprile 2026

Il Nucleo di Valutazione

(dott. Giuseppe Mongillo)

Allegati:

1. Schede di valutazione della performance individuale titolari di incarichi di elevata qualificazione;
2. Relazioni attività espletate dai titolari di incarichi di elevata qualificazione;
3. Scheda di valutazione del segretario comunale;
4. Relazione attività espletate dal segretario comunale.

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE 1 - AFFARI GENERALI E PERSONALE / VIGILANZA

RESPONSABILE: DOTT. SERGIO DE LUCA

Fattori premianti (punteggio max:100)

	Punteggio conseguito
Obiettivi generali	20,00
Obiettivi settoriali	20,00
Obiettivi individuali	25,00
PUNTEGGIO TOTALE	65,00

Fattori di incremento

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	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	5,00 punti
PUNTEGGIO TOTALE			20,00 punti

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
PUNTEGGIO TOTALE			

Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	65,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	20,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	85,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0,00 PUNTI
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	85,00 PUNTI

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE 2 - ECONOMICO - FINANZIARIO / TRIBUTI

RESPONSABILE: DOTT.SSA TIZIANA ROSATO

Fattori premianti (punteggio max:100)

	Punteggio conseguito
Obiettivi generali	10,00
Obiettivi settoriali	25,00
Obiettivi individuali	25,00
PUNTEGGIO TOTALE	60,00

Fattori di incremento

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	8,00 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	7,00 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
PUNTEGGIO TOTALE			20,00 punti

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
PUNTEGGIO TOTALE			

Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	60,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	20,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	80,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0,00 PUNTI
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	80,00 PUNTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE 3 - TECNICO, MANUTENZIONE, URBANISTICA ED EDILIZIA
RESPONSABILE : ARCH. FRANCESCO DE LUCIA

Fattori premianti (punteggio max:100)

	Punteggio conseguito
Obiettivi generali	10,00
Obiettivi settoriali	20,00
Obiettivi individuali	20,00
PUNTEGGIO TOTALE	50,00

Fattori di incremento

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	10,00 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	5,00 punti
PUNTEGGIO TOTALE			20,00 punti

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
PUNTEGGIO TOTALE			

Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	50,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	20,00 PUNTI
SOMMA (MAX 100)	70,00 PUNTI
FATTORI DI RIDUZIONE	0 PUNTI
TOTALE (in ogni caso il punteggio non potrà essere superiore a 100)	70,00 PUNTI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SETTORE 4 – AMBIENTE / S.S. / ANAGRAFE / STATO CIVILE / ELETTORALE

RESPONSABILE: GAETANO CHICHERCHIA

Fattori premianti (punteggio max:100)

	Punteggio conseguito
Obiettivi generali	15,00
Obiettivi settoriali	25,00
Obiettivi individuali	25,00
PUNTEGGIO TOTALE	65,00

Fattori di incremento

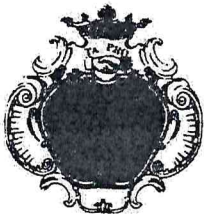
DESCRIZIONE		NOTE	PUNTEGGIO
Eventuali ulteriori attività prestate nell'anno che non siano state oggetto di programmazione	Fino a 5 punti	Nessuna	0,00 punti
Effettuazione di attività complesse per effetto di imprevisti o per nuovi adempimenti	Fino a 10 punti	Nessuna	5,00 punti
Attività svolta in sostituzione di altri colleghi temporaneamente impossibilitati	Fino a 10 punti	Nessuna	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
PUNTEGGIO TOTALE			20,00 punti

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
PUNTEGGIO TOTALE			

Riepilogo

FATTORI PREMIANTI	65,00 PUNTI
FATTORI DI INCREMENTO	20,00 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



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

SETTORE 1 AMMINISTRATIVO - VIGILANZA E AFFARI GENERALI

settoreamministrativo@pec.comune.caiazzo.ce.it
ufficiosegreteria@comune.caiazzo.ce.it

Data del protocollo

Preg.mo dott. Giuseppe Mongillo
Nucleo di Valutazione
nucleodivalutazione@comune.caiazzo.ce.it

Oggetto: Relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati – PIAO 2025 - 2027 Performance
2025 - DGC n. 53/2025.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

<u>OBIETTIVO</u>	<u>PERCENTUALE RAGGIUNTA</u>
<u>Tempestività di pagamento</u>	100%
Pagamento entro 30gg di fatture commerciali e contratti	
Organizzazione di corsi di formazione professionale specifica per i dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.	<u>100%</u>

PERFORMANCE INDIVIDUALE

<u>OBIETTIVO ASSEGNATO</u>	<u>ATTIVITA' ESPLETATE</u>	<u>PERCENTUALE RAGGIUNTA</u>
- Incremento del controllo relativo alla sicurezza urbana ed all'edilizia privata	maggiore presenza degli operatori di P.M. sul territorio	100%
- -Procedure concorsuali ex DGC 26/2025	Assunzione Agente di PM;	100%
- Controllo elusione tributaria Attività prevista dal Regolamento approvato con DCC 67/2022	Recupero CUP servizi a rete e aree mercatali	100%

previsti dal PIAO approvato con DGC n. 53/2025, sono stati raggiunti nella misura del 100%.

Il Responsabile del Settore
Dott. Sergio de Luca



settoreamministrativo@pec.comune.caiazzo.ce.it
ufficiosegreteria@comune.caiazzo.ce.it

Preg.mo dott. Giuseppe Mongillo
Nucleo di Valutazione
nucleodivalutazione@comune.caiazzo.ce.it

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

OBIETTIVO	PERCENTUALE RAGGIUNTA
Tempestività di pagamento	<u>70</u> %
Pagamento entro 30gg di fatture commerciali e contratti	
Organizzazione di corsi di formazione professionale specifica per i dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.	<u>100</u> %

PERFORMANCE INDIVIDUALE

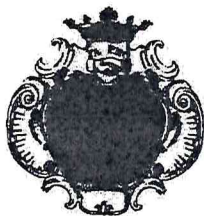
OBIETTIVO ASSEGNATO	ATTIVITA' ESPLETATE	PERCENTUALE RAGGIUNTA
Contrastare attivamente il fenomeno dell'evasione fiscale IMU	verifica di cespiti immobili fiscalmente imponibili e non dichiarati	<u>100</u> %
- -Attività' di incrocio banca dati comunale con banca dati catastale e punto fisco (agenzia delle entrate) relativamente alle omesse dichiarazioni Tari, alle modifiche di superficie delle unità immobiliari e ai contratti di locazione di immobili	verifica mediante l'incrocio dei propri dati con quelli in possesso del catasto e dell'agenzia delle entrate;	<u>100</u> %
- Revisione del sistema del piano dei costi finanziario	Attuazione della prima milestone m1c1-108 della riforma 1.15 del P.N.R.R. - c.d. "riforma accrual".	<u>100</u> %

previsti dal PLAO approvato con DGC n. 53/2025, sono stati raggiunti nella misura del 100%.

Il Responsabile del Settore

Dot. ssa Tiziana Rosato

COMUNE DI CATAZZO n. 0006841 del 23.03.2005 - parte 2a



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

SETTORE 1 AMMINISTRATIVO - VIGILANZA E AFFARI GENERALI

settoreamministrativo@pec.comune.caiazzo.ce.it
ufficiosegreteria@comune.caiazzo.ce.it

Data del protocollo

Preg.mo dott. Giuseppe Mongillo
Nucleo di Valutazione
nucleodivalutazione@comune.caiazzo.ce.it

Oggetto: Relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati - PIAO 2025 - 2027 Performance
2025 - DGC n. 53/2025.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

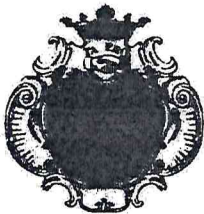
<u>OBIETTIVO</u>	<u>PERCENTUALE RAGGIUNTA</u>
Tempestività di pagamento Pagamento entro 30gg di fatture commerciali e contratti	<u>98</u> %
Organizzazione di corsi di formazione professionale specifica per i dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.	<u>50</u> %

PERFORMANCE INDIVIDUALE

<u>OBIETTIVO ASSEGNATO</u>	<u>ATTIVITA' ESPLETATE</u>	<u>PERCENTUALE RAGGIUNTA</u>
Procedimento di pianificazione territoriale	Conclusioni procedurali iter di approvazione	<u>90</u> %
Riqualficazione energetica dell'edificio scolastico denominato Pier della Vigna sito in Rione Garibaldi	Predisposizione atti	<u>100</u> %
Interventi di mitigazione dal rischio idrogeologico sul territorio comunale	Procedure di gara	<u>100</u> %

previsti dal PIAO approvato con DGC n. 53/2025, sono stati raggiunti nella misura del 100%.

Il Responsabile del Settore
Arch. Francesco De Lucia



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

SETTORE 1 AMMINISTRATIVO – VIGILANZA E AFFARI GENERALI

settoreamministrativo@pec.comune.caiazzo.ce.it
ufficiosegreteria@comune.caiazzo.ce.it

Data del protocollo

Preg.mo dott. Giuseppe Mongillo
Nucleo di Valutazione
nucleodivalutazione@comune.caiazzo.ce.it

Oggetto: Relazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati – PIAO 2025 - 2027 Performance
2025 - DGC n. 53/2025.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

<u>OBIETTIVO</u>	<u>PERCENTUALE RAGGIUNTA</u>
Tempestività di pagamento Pagamento entro 30gg di fatture commerciali e contratti	<u>100</u> %
Organizzazione di corsi di formazione professionale specifica per i dipendenti con una quota non inferiore alle 40 ore di formazione pro-capite annue.	<u>100</u> %

PERFORMANCE INDIVIDUALE

<u>OBIETTIVO ASSEGNATO</u>	<u>ATTIVITA' ESPLETATE</u>	<u>PERCENTUALE RAGGIUNTA</u>
Messa a regime delle compostiere	Avvenuta attivazione	<u>100</u> %
Riduzione costo indifferenziata	Ottimizzazione della raccolta e minimizzazione dei costi	<u>100</u> % <i>100% entro il 10/10/25</i>
Monitoraggio criticità psicologica mondo giovanile	Attività di coordinamento delle psicologhe e ass. soc. con somministrazione di un questionario per rilevare le criticità	<u>100</u> % <i>Allega il lavoro svolto delle Psicologhe e assistenti sociali con la raccolta di questionari e loro analisi</i>

previsti dal PIAO approvato con DGC n. 53/2025, sono stati raggiunti nella misura del 100%.

Il Responsabile del Settore
Gaetano Chianterchia



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

AL NIV

dott. Mongillo

OGGETTO: INDENNITA' DI RISULTATO ANNO 2025 - RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA.

Richiamati:

- il **decreto sindacale** di nomina del Segretario Generale titolare della sede di Segreteria convenzionata tra i Comuni di Mondragone e Caiazzo;
- il **PIAO 2025/27, approvato con DGC n. 53 del 16.4.2025**, contenente gli obiettivi specificamente attribuiti al Segretario Generale per l'anno 2025.

Visti:

- **Part. 42 del C.C.N.L. dei Segretari Comunali del 16 maggio 2001** in base al quale al Segretario Comunale è attribuito un compenso annuale, denominato *retribuzione di risultato*, correlato al conseguimento degli obiettivi assegnati e tenuto conto del complesso degli incarichi conferiti al Segretario Comunale, *non superiore al 10% del monte salari dell'anno di riferimento*;
- **l'art. 30 e l'art. 105 lett. f) del nuovo C.C.N.L. dei Segretari Comunali e Provinciali** (biennio normativo 2016-2018) che conferma il compenso annuale, denominato *retribuzione di risultato*;

Dato atto che, per l'erogazione del compenso in argomento si devono realizzare le seguenti condizioni: *in via preventiva*, fissazione degli obiettivi e predeterminazione delle modalità di valutazione degli stessi; *in via successiva*, verifica e certificazione del raggiungimento dei risultati richiesti;

Visto lo SMIVAP vigente dell'Ente;

si procede, con la presente relazione, ad **attestare il raggiungimento degli obiettivi assegnati**, ai sensi dell'art. 42 del CCNL dei Segretari Comunali e Provinciali 2001, **per l'anno 2025**.

* * *

COMUNE DI GAZZATE
 0005644606203052026
 0005644606203052026

E' stata presente a più del 70% delle G.C. e C.C. curando all'occorrenza altresì l'istruttoria, nonché assicurando il controllo sugli atti deliberativi predisposti dagli uffici competenti (anno 2025: 159 DGC; 51 DCC).

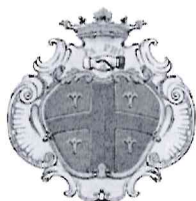
La scrivente ha garantito la disponibilità alla redazione dei contratti in cui è parte l'Ente.

La scrivente ha coordinato i responsabili di area e collaborato alla soluzione dei problemi ed al raggiungimento degli obiettivi. In particolare, ha altresì curato la contrattazione per la sottoscrizione del CCDI 2025 (modifica parte normativa/accordo parte economica); ha costantemente sollecitato e coordinato le attività da porre in essere per il raggiungimento degli obiettivi individuati dall'Amm.ne, con la sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente. Ha rivestito il ruolo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, nonché di Presidente dell'UPD.

* * *

1. gestione flessibile del tempo di lavoro in relazione alle esigenze dell'Ente.
2. attenzione ai bisogni espressi dai responsabili e dai dipendenti.
3. cura dell'aggiornamento professionale.

Il Segretario Comunale
Annunziata Merola



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

PROPOSTA DI VALUTAZIONE DEL SEGRETARIO COMUNALE

SCHEDA VALUTAZIONE

A) FUNZIONE DI COLLABORAZIONE AGLI ORGANI DELL'ENTE

Punteggio massimo attribuibile: 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO
OTTIMA	18 punti

B) FUNZIONI DI COORDINAMENTO E SOVRINTENDENZA DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Punteggio massimo attribuibile: 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO
OTTIMA	18 punti

C) FUNZIONI DI PARTECIPAZIONE, CON FUNZIONI CONSULTIVE, REFERENTI E DI ASSISTENZA ALLE SEDUTE DELLA GIUNTA E DEL CONSIGLIO COMUNALE

Punteggio massimo attribuibile: 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO
OTTIMA	18 punti

D) FUNZIONI DI ASSISTENZA GIURIDICO AMMINISTRATIVA

Punteggio massimo attribuibile: 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO
OTTIMA	18 punti

E) ULTERIORI INCARICHI

Punteggio massimo attribuibile: 20

PARAMETRO	PUNTEGGIO
OTTIMA	18 punti

La retribuzione di risultato da attribuire al segretario comunale è conseguenza della sommatoria dei singoli punteggi ottenuti in riferimento alle singole funzioni svolte ed è attribuita secondo le percentuali di seguito indicate:

PUNTEGGIO OTTENUTO	% DELLA RETRIBUZIONE EROGABILE
90 punti	100%

(*) documento sottoscritto digitalmente ai sensi del D. Lgs. 82/2005 s.m.i.