



# **Comune di Boscotrecase**

Provincia di Napoli

## **COPIA VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**

N. 28 del 29/03/2023

**OGGETTO:** Approvazione della Relazione sulla Performance per l'esercizio finanziario anno 2022, a norma dell'art. 10, comma 1 — lett. b), del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, alla luce delle modifiche e integrazioni introdotte dal Decreto legislativo 25.05.2017, n. 74

L'anno il giorno ventinove del mese di marzo alle ore 12,00 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nelle forme di legge, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>QUALIFICA</b>	<b>PRESENTI</b>
CAROTENUTO PIETRO	SINDACO	SI
SOLIMENO ANIELLO	VICE SINDACO	NO
MONTELEONE FRANCESCO	ASSESSORE	SI
RUSSOMANNO MARIALUISA	ASSESSORE	SI
IZZO ALFREDO	ASSESSORE	SI
RUSSO ALBA	ASSESSORE	SI

Con la partecipazione del V.SEGRETARIO Dott. IZZO Salvatore  
Il Presidente CAROTENUTO PIETRO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita gli stessi a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto: *Approvazione della Relazione sulla Performance per l'esercizio finanziario anno 2022, a norma dell'art. 10, comma 1 — lett. b), del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, alla luce delle modifiche e integrazioni introdotte dal Decreto legislativo 25.05.2017, n. 74*

Visti gli allegati pareri di regolarità tecnica e contabile a norma dell'art. 49, comma 1 del D.lgs. 18/08/2000, n. 267;

Considerata la proposta meritevole di approvazione per le motivazioni in essa indicate;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto il Decreto Legislativo 18.8.2000, n. 267:

Ad Unanimità dei voti, legalmente espressi;

#### D E L I B E R A

- 1) Approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: *Approvazione della Relazione sulla Performance per l'esercizio finanziario anno 2022, a norma dell'art. 10, comma 1 — lett. b), del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, alla luce delle modifiche e integrazioni introdotte dal Decreto legislativo 25.05.2017, n. 74* nel testo allegato che, ad ogni effetto di legge, si intende qui di seguito integralmente riportato e trascritto.
- 2) Dichiarare, in conformità del distinto voto palese ed unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 – 4° comma - del Decreto Legislativo n. 267/2000.

**OGGETTO:** Approvazione della Relazione sulla Performance per l'esercizio finanziario anno 2022, a norma dell'art. 10, comma 1 — lett. b), del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, alla luce delle modifiche e integrazioni introdotte dal Decreto legislativo 25.05.2017, n. 74

Preso atto che, in attuazione della legge delega 7 agosto 2015, n. 124, il legislatore ha introdotto una nuova disciplina in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed efficienza delle pubbliche amministrazioni, con particolare riferimento all'art. 3 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in base al quale:

- > le pubbliche amministrazioni sono tenute a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti;
- > la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative;
- > l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance è subordinata all'adozione di metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del cittadino — utente;

Richiamato l'art. 7 del citato decreto legislativo n. 150/2009, in base al quale "Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance."

Dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 70 del 20/06/2019 è stato approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" del Comune di Boscotrecase, adottato per il recepimento delle disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 7 del D.lgs. n. 150/2009 sopra richiamato;

Visto l'art. 10 del citato decreto legislativo, in base al quale le pubbliche amministrazioni ogni anno redigono:

- il Piano della performance, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con gli organi gestionali dell'Ente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 1, del medesimo decreto, nonché gli obiettivi assegnati al personale con funzioni dirigenziali ed i relativi indicatori;
- la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate;

Evidenziato che:

- > l'art. 4, comma 2 - lettera f) del d.lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi;

- l'art. 14, comma 6, dello stesso decreto stabilisce che la validazione della relazione sulla performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III dello stesso decreto;

Dato atto che con delibera di Giunta Comunale n. 76 del 27/06/2019, recante il Regolamento comunale sull'ordinamento dei servizi e degli uffici, l'Amministrazione comunale, nell'adeguarsi ai principi introdotti dal D.Lgs. n. 74 e 75/2017 e in base agli indirizzi forniti con la delibera n. 121 del 09.12.2010 dalla CIVIT (ora ANAC), ha optato per l'istituzione e la nomina del Nucleo di Valutazione;

Dato atto, inoltre, del D.lgs. n. 74/2017, con il quale sono state introdotte una serie di disposizioni in materia di valutazione che hanno modificato e integrato la precedente disciplina inserita nel citato D.lgs. n. 150/2009. In particolare, il legislatore ha introdotto una nuova disciplina in materia di produttività e premialità per il personale delle pubbliche amministrazioni, nonché una razionalizzazione dei sistemi di valutazione e dei metodi di misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dai singoli dipendenti.

L'art. 10 del citato D.lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.lgs. n. 74/2017 prevede che le pubbliche amministrazioni ogni anno, redigono il Piano della performance, definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con gli organi gestionali dell'Ente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi assegnati al personale con funzioni dirigenziali ed i relativi indicatori, e la Relazione annuale sulla performance, approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione, che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate. Richiamata, altresì: la delibera di Giunta Comunale n. 83 del 30.05.2022 con la quale è stato approvato lo schema del bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024 (Art. 11 D.Lgs. N. 118/2011);

Preso atto che con verbale n. 1 del 25.02.2023 assunto al prot. n. 2566 del 13.03.2023, il Nucleo di valutazione ha trasmesso i risultati della procedura di valutazione dei sopra indicati Responsabili di Settore con posizione organizzativa agli interessati, al Segretario Generale e al Sindaco per i provvedimenti consequenziali.

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio Affari Generali competente in materia di personale, ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di che trattasi;

Dato atto che non è dovuto il parere di regolarità contabile in quanto trattasi di atto che non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrate;

Richiamate le disposizioni dettate:

- > dal D.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 - Testo Unico sull'Ordinamento del lavoro pubblico ed, in particolare, l'art. 7 recante le linee fondamentali cui devono attenersi le pubbliche amministrazioni nell'attribuzione dei trattamenti economici al personale;
- > dal D.lgs. 27 Ottobre 2009, n. 150 recante i principi generali in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico;

Richiamato, altresì,

L'art. 99 del Regolamento comunale in materia di Uffici e Servizi, approvato con delibera di Giunta comunale n. 76 del 27/06/2019, il quale prevede che sia il Nucleo di valutazione il soggetto istituzionale competente in seno all'Ente delle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, di cui al D.Lgs 150/2009.

Ritenuta la proposta presentata sulla Relazione alla performance per l'anno 2021 meritevole di approvazione;

## PROPONE

per i motivi di cui alla premessa, che qui si intendono integralmente riportati e trascritti:

1. di approvare Relazione alla performance per l'esercizio finanziario anno 2022, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;
2. di disporre la pubblicazione della Relazione sulla Performance anno 2022 sul sito Istituzionale del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione di primo livello: "Performance", sotto sezione di secondo livello: "Relazione sulla Performance";
3. di trasmettere il presente atto al Nucleo di valutazione e ai responsabili di servizio per l'espletamento delle procedure di propria competenza come previste dai regolamenti dell'Ente nelle materie di riferimento;
4. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

L'ASSESSORE AL PERSONALE  
f.to Russomanno Marialuisa



# COMUNE DI BOSCOTRECASE

*Città Metropolitana di Napoli*

## ***RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022***

*Ai sensi dell'art. 10, comma 6, lettera b) del d. lgs. 27 ottobre 2009 n°150*

### **PRESENTAZIONE**

Il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e successive modifiche e integrazioni, nel delineare la disciplina del ciclo della performance, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale, da parte delle amministrazioni pubbliche, di una Relazione sulla performance che evidenzi a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

In ottemperanza alle citate disposizioni, si è provveduto ad elaborare il presente documento, che compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2019, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

Nella Relazione vengono illustrati i risultati organizzativi complessivi dell'Ente, le attività gestionali dei singoli settori, con riferimento agli obiettivi indicati nel PEG -Piano della Performance anno 2017

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento indicato dalle Linee guida n. 3 diramate nel novembre 2018 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento.

Più in dettaglio, la Relazione deve evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della performance, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lettera b), del decreto, la Relazione è approvata dall'Organo di indirizzo politico amministrativo, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (o Nucleo di Valutazione) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del Decreto citato.

Il documento è corredato da schede sinottiche in cui, in correlazione agli obiettivi, sono evidenziati gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati ed i valori raggiunti e valutati a consuntivo.

## **SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

### ***1. IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO***

**La Popolazione:** La popolazione totale residente al 01/01/2022 è di n. **10.230** abitanti, secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, così distribuiti:

### ***2. IL CONTESTO INTERNO DI RIFERIMENTO***

L'assetto organizzativo del Comune di Boscotrecase si articola in strutture operative aggregate secondo criteri di omogeneità ed organizzate in modo da assicurare l'esercizio più efficace delle funzioni loro attribuite.

La struttura organizzativa si articola in:

- Settori
- Servizi
- Uffici

**I Settori** sono strutture complesse che assicurano la direzione complessiva e il coordinamento delle strutture sott'ordinate ad essa assegnate secondo criteri di stretta correlazione funzionale o di processo e di omogeneità di funzioni, prodotti e servizi assegnati.

Esse costituiscono le strutture di riferimento per l'Amministrazione Comunale per la definizione e l'attuazione del processo di programmazione dell'Ente.

I Settori devono garantire modalità operative interne che consentano:

- integrazione e semplificazione dei procedimenti amministrativi,
- sinergie di conoscenze e competenze professionali attraverso l'utilizzo del lavoro di gruppo
- mappatura e ridefinizione delle attività sui tre livelli essenziali di processo: programmazione, gestione – back office e rapporto con l'utenza (front office –informazione).

Alla responsabilità dei Settori sono preposti i titolari di Posizioni Organizzative i quali operano con ampia autonomia decisionale e dipendono funzionalmente dal Segretario Comunale in ordine agli obiettivi del P.E.G. che devono essere conseguiti in quanto predeterminati.

**I servizi** sono le strutture interne dei Settori preposti al presidio di un'area di intervento ben definita attraverso la combinazione delle risorse disponibili. I Servizi dispongono delle competenze amministrative, tecniche e finanziarie necessarie al raggiungimento dei risultati relativi agli obiettivi e programmi del Settore di appartenenza.

**Gli uffici** costituiscono un'articolazione dei servizi finalizzati al raggiungimento di obiettivi specifici e/o all'erogazione di specifici servizi all'utenza.

L'incarico di Posizione Organizzativa è assegnato con decreto dal Sindaco, al quale rispondono del raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto degli indirizzi impartiti dagli organi di governo per un periodo determinato. Spetta agli stessi il compito di sovrintendere e coordinare i propri servizi di riferimento e gestire le risorse umane.

La struttura amministrativa dell'Ente per l'anno **2022**, in base alla deliberazione di Giunta comunale n. 99 del 27/07/2022 n. 111 del 07/09/2022 e n. 122 del 03/10/2022, è la seguente:

### **DOTAZIONE ORGANICA**

<b>I° SETTORE AFFARI GENERALI</b>	RESPONSABILE DEL SETTORE
-----------------------------------	--------------------------

Figura professionale	Categoria	Numero	Coperti	vacanti
Istruttore direttivo Amministrativo	D	1	1	0
Istruttore Direttivo Legale	D	1	0	1
Istruttore Amministrativo	C	2	2	0
Esecutore amministrativo	B1	2	2	0
Messo Comunale	B1	1	1	0
Operatore Servizi Ausiliari	A	2	2	0

#### *SERVIZIO POLITICHE SOCIALI*

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacantie
Assistente Sociale	D	1	1	0
Istruttore Amministrativo	C	1	0	1

#### *SERVIZIO RISORSE UMANE*

Figura professionale	Categoria	Numero	Coperti	vacantie
Istruttore direttivo Amministrativo	D	1	1	0
Istruttore Amministrativo	C	1	0	1



**SETTORE CED E ATTIVITA' PRODUTTIVE**

RESPONSABILE DEL SETTORE

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo amministrativo	D	1	0	1
Istruttore informatico	C	1	1	0
Esecutore amministrativo	B	2	2	0

*SERVIZIO PUBBLICA ISTRUZIONE*

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo amministrativo	C	1	1	0

**SETTORE FINANZIARIO**

RESPONSABILE DEL SETTORE

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo contabile	D	1	1	0
Istruttore contabile	C	1	1	0
Istruttore Amministrativo	C	1	1	0
Esecutore amministrativo	B	2	2	0
Operatore servizi tecnici	A	1	1	0

**SERVIZIO ECONOMATO**

<i>Figura professionale</i>	<i>Categoria</i>	<i>Numer</i>	<i>Copert</i>	<i>vacante</i>
Istruttore Contabile	C	2	1	1
Esecutore Amministrativo	B1	1	1	0
Servizi Ausiliari	A	1	0	1

**SETTORE SPORTELLO UNICO PER L'EDILIZIA**

RESPONSABILE DEL SETTORE

*URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA*

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo Tecnico	D	1	0	1
Istruttore tecnico	C	1	1	0

*SERVIZIO CONDONO E ABUSIVISMO*

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo Tecnico	D	1	0	1
Istruttore tecnico	C	1	0	1

## SPORTELLO UNICO ATTIVITA' PRODUTTIVE

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo Tecnico	D	1	0	1
Istruttore tecnico	C	1	1	0

**SETTORE LAVORI PUBBLICI**

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo Tecnico	D	1	0	1
Istruttore tecnico	C	2	0	2
Istruttore Amministrativo	C	1	0	1

*SERVIZIO TUTELA PAESAGGISTICA-SERVIZI MANUTENTIVI*

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo Tecnico	D	1	0	1
Istruttore tecnico	C	1	0	1
Esecutore Tecnico	B	1	1	0
Operatori servizi tecnici	A	3	2	1
Operatore servizi ausiliari	A	1	1	0

**SETTORE POLIZIA LOCALE**

RESPONSABILE DEL SETTORE

*SERVIZI AMMINISTRATIVI E VIGILANZA DEL TERRITORIO - PROTEZIONE CIVILE*

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo vigilanza	D	1	0	1
Istruttore vigilanza	C	4	0	4
Istruttore Amministrativo	C	1	0	1
Esecutore amministrativo	B	1	1	0

**SERVIZI POLIZIA STRADALE**

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo vigilanza	D	1	0	1
Istruttore vigilanza	C	10	6	4

**SETTORE SERVIZI AL CITTADINO**

RESPONSABILE DEL SETTORE

*SERVIZI DEMOGRAFICI - URP*

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore direttivo amministrativo	D	1	0	1
Istruttore amministrativo	C	4	2	2
Esecutore amministrativo	B	1	0	1
Operatori Servizi Ausiliari	A	1	1	0

Figura professionale	Categoria	Numer	Copert	vacante
Istruttore Amministrativo	C	1	0	1
-----				

## RIEPILOGO GENERALE

### DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA

CATEGORIA	D	C	B1	A	TOTALE
<b>DOTAZIONE ORGANICA</b>	<b>14</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>71</b>
<b>POSTI COPERTI</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>38</b>
<b>POSTI VACANTI</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>33</b>

### 3. *IL CICLO DELLA PERFORMANCE*

Il ciclo della performance, la sua strutturazione e il suo monitoraggio costituiscono e forniscono l'opportunità di avere una indicazione di quanto viene programmato e atteso dalla struttura amministrativa in ragione del programma di mandato che l'amministrazione ha approvato al momento del suo insediamento.

L'attività pianificatoria e programmatica dell'Ente risente sempre più profondamente delle continue e crescenti tensioni proiettate sulla finanzia locale. In particolare l'incertezza dei dati relativi ai trasferimenti statali e le continue modifiche normative alla disciplina delle entrate degli enti locali determinano, ogni anno, il rinvio (per effetto di apposite norme statali) dei termini di approvazione del Bilancio con conseguente slittamento dei termini di approvazione del PEG (e quindi del Piano della Performance) che, sulla base dell'art 3 della L. 174/2012 e del Regolamento di Contabilità vigente deve essere approvato entro 30 giorni dall'approvazione del Bilancio. Ciò determina un ritardo costante nell'ambito della costruzione dell'impianto di programmazione operativa.

I soggetti che intervengono nel ciclo della performance sono principalmente tre:

- a) L' Amministrazione comunale con gli strumenti di programmazione;
- b) Il Nucleo di Valutazione che svolge il ruolo strategico di monitoraggio e proposta di valutazione;
- c) I Responsabili delle strutture apicali titolari di Posizione Organizzativa.

Tuttavia, si sottolinea che l'attività valutativa non può ritenersi riferita e circoscritta all'esame dei documenti ma deve essere integrata da tutta una serie di apprezzamenti e giudizi dedotti dalla quotidiana conoscenza dell'attività svolta dal valutando nel periodo di riferimento e dei connessi comportamenti organizzativi e delle relative modalità di esplicazione. È fondamentale in tal senso il ruolo del Segretario comunale in qualità di vertice dell'apparato amministrativo.

Nell'ambito della propria autonomia, L'Amministrazione promuove l'integrità, la trasparenza, l'efficienza e l'efficacia, svolge attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità, amministra la collettività, nel rispetto delle normative vigenti.

La metodologia operativa adottata in questa Amministrazione è in linea con le disposizioni del D.Lgs. 150/2009 poiché l'Ente (che già in precedenza utilizzava un sistema di valutazione e premialità collegato agli obiettivi definiti in sede politica) ne ha recepito i relativi principi dando attuazione anche a quelli di trasparenza e integrità. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione intende approfondire è quello di proseguire nel percorso avviato e perfezionare ulteriormente i propri strumenti, sia da un punto di vista formale sia e soprattutto da un punto di vista sostanziale.

Il Comune di Boscotrecase ha, da sempre, adempiuto a quanto previsto dal Decreto 150 del 2009 quale norma di riferimento ed in particolare:

1. È stato costituito il Nucleo di Valutazione in forma collegiale;
2. È stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione ai sensi dell'art. 1, comma 7, della legge 190/2012;
3. È stato approvato con deliberazione di G.C. n. 8 del 26/01/2022 il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 di cui all'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, nonché il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità di cui al D.Lgs. 150/2009, che del predetto Piano costituisce apposita sezione ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 33/2013, modificato dal D.lgs. n.97/2016;
4. È stato approvato il Piano triennale di azioni positive previsto dall'articolo 48 del decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), con l'obiettivo di garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e promuovere il benessere organizzativo, la cultura di genere e il rispetto del principio di non discriminazione all'interno dell'amministrazione.

In osservanza dei principi e delle disposizioni di legge, il Comune di Boscotrecase, con proprie deliberazioni giuntali, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

- Delibera di Consiglio comunale n. 12 del 27/07/2022 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione- esercizio finanziario 2022/2024".
- Delibera della Giunta Comunale n. 124 del 12/10/2022 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo Di Gestione, nell'ambito del quale, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis, sono unificati organicamente il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.
- Delibera della Giunta Comunale n. 70 del 20/06/2019 con la quale è stato approvato il Sistema di misurazione e Valutazione della Performance organizzativa e individuale delle Posizioni Organizzative e del personale.

#### **4. IL PIANO DELLA PERFORMANCE**

Il Comune di Boscotrecase è un ente locale soggetto alle previsioni del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, *Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni* (di seguito D.lgs. 150 del 2009).

Il Piano della Performance è lo strumento che ha dato avvio al ciclo di gestione della performance. È un documento programmatico triennale in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono stati

esplicitati gli obiettivi, su cui si basa ora la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance, sia a livello organizzativo che a livello individuale.

La presente Relazione è elaborata tenendo presenti le caratteristiche specifiche dell'Amministrazione, in termini di complessità organizzativa, della eterogeneità e vastità del territorio di riferimento, della molteplicità di istanze di varia natura, cui l'Amministrazione deve far fronte.

La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

L'illustrazione dei risultati raggiunti in termini di programmi complessivi e di obiettivi individuali assegnati sono contenuti nelle relazioni dei responsabili di Settore sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2022, agli atti del Nucleo di Valutazione.

## 5. ALBERO DELLE PERFORMANCE

L'albero della performance che di seguito si presenta, è una mappa strategica, una rappresentazione grafica delle relazioni gerarchiche tra strategia e obiettivi all'interno della struttura delle responsabilità del Comune di Boscotrecase. La mappa strategica ha lo scopo di descrivere la strategia e costituisce il collegamento logico tra formulazione ed esecuzione.

Il suo vertice è costituito dal mandato istituzionale/missione strategica, elemento fondamentale della direzione strategica, che orienta le attività delle aree strategiche.

Le aree strategiche, sono articolate secondo il criterio dei macro-ambiti di performance, che corrispondono ai settori, a cui sono correlati gli obiettivi strategici.

Da questi ultimi, in una logica a cascata, derivano gli obiettivi operativi di ciascun centro di responsabilità.

L'Amministrazione, sulla base del mandato istituzionale, del contesto, delle relazioni con gli stakeholder e dei vincoli finanziari, individua gli obiettivi strategici, con un orizzonte temporale triennale, che coprono tutte le aree di attività dell'Ente. A partire dagli obiettivi strategici, gli obiettivi specifici sono individuati dall'organo esecutivo ed assegnati ai Responsabili di Settore. Gli obiettivi strategici sono poi declinati in obiettivi operativi annuali. Sia agli obiettivi strategici che a quelli operativi sono associati indicatori con i relativi target.

MISSIONE				
L'Amministrazione, nell'ambito della propria autonomia amministra la collettività nel rispetto delle normative vigenti e programma azioni volte alla tutela dei bisogni dei cittadini, delle famiglie e della comunità. Favorisce l'integrità, la trasparenza, l'efficienza e l'efficacia della pubblica amministrazione, esercitando attività di controllo, di prevenzione e di contrasto della corruzione e dell'illegalità.				
AREE STRATEGICHE				
<b>AFFARI GENERALI</b>	<b>ECONOMICO – FINANZIARI</b>	<b>LAVORI PUBBLICI</b>	<b>CED – AMBIENTE - AA.PP.</b>	<b>POLIZIA MUNICIPAL</b>
<b>I</b>	<b>A</b>	----- <b>SPORTELLLO UNICO PER L'EDILIZIA</b>	<b>SERVIZIO AL</b>	<b>E</b>

			<b>CITTADIN O</b>	
<b>OBIETTIVI STRATEGICI</b>				
Promuovere e verificare l'utilizzo degli strumenti e delle misure previste in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza (legge n.190/2012, D.lgs.n.33/2013 D.lgs.n.39/2013 )	Implementare gli strumenti previsti dalla riforma sul lavoro pubblico di cui al D.lgs. n. 150 del 2009, in maniera funzionale all'effettivo miglioramento della performance dell'Ente	Aumentare l'efficienza nelle procedure operative del Comune	Migliorare la funzionalità dei servizi resi alla cittadinanza e, per effetto, la satisfaction del cittadino - utente	
<b>OBIETTIVI OPERATIVI E SETTORIALI</b> <i>Vedi Piano degli Obiettivi</i>				

## **6. FASI, SOGGETTI E RESPONSABILITA'**

Il Ciclo di gestione della performance, si sviluppa nelle seguenti fasi come da schema:

1. Definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi e dei rispettivi indicatori;
2. Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
3. Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
5. Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. Rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti ed ai destinatari dei servizi.

Ad ognuno dei Responsabili di Settore sono state assegnate le risorse economiche ed umane necessarie al perseguimento delle finalità delineate dall'Amministrazione. Al riguardo, i risultati raggiunti dalla struttura appaiono congruenti e pienamente rispondenti a dette finalità.

## **7. OBIETTIVI STRATEGICI**

Gli obiettivi Strategici sono obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi. Essi sono finalizzati all'attuazione del programma amministrativo, all'attivazione di un nuovo servizio o al miglioramento della qualità di quelli già in essere e si sostanziano nei risultati che l'amministrazione ha individuato come prioritari rispetto all'attività dell'Ente.

Essi vengono assegnati ai Responsabili dei Settori e sono diretti a diffondere, presso i medesimi, nuove culture sul ruolo degli stessi e sulla necessità di dover garantire risposte ai cittadini nel rispetto dei termini di legge. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende, quindi, la misurazione e la valutazione.

Le linee strategiche triennali sono suddivise in macroambiti, sotto i quali sono declinati gli obiettivi operativi.

I macro ambiti sono:

- Promuovere e verificare l'utilizzo degli strumenti e delle misure previste in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza (legge n.190/2012, d.lgs n. 33/2013 e d.lgs.n.39/2013);
- Consolidare l'implementazione degli strumenti previsti dalla riforma (d.lgs. n. 150/2009) in maniera funzionale all'effettivo miglioramento della performance della P.A.;
- Aumentare l'efficienza nelle procedure operative del Comune;
- Migliorare la satisfaction dell'utenza.

## **8. OBIETTIVI OPERATIVI**

Gli obiettivi per ciascuna delle aree in cui l'Ente è strutturato sono stati fissati in modo particolare dal Piano degli Obiettivi approvato con Delibera della Giunta Comunale n. 89 del 26/10/2020 previo parere favorevole da parte del Nucleo di Valutazione giusto verbale in data 23/10/2020 assunto al protocollo dell'Ente al n. 9305/2020.

Si tratta di obiettivi puntuali, misurabili e rilevanti. I risultati di performance conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario 2020 sono contenuti nelle relazioni dei responsabili di settore sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati. I documenti sono allegati alla presente relazione a farne parte integrante e sostanziale. Le schede relative agli obiettivi di cui si compongono evidenziano gli obiettivi assegnati, la tempistica, i misuratori sia in termini numerici che descrittivi, il peso assegnato per ciascuno di essi, le relazioni dei responsabili in ordine al grado di raggiungimento degli stessi.

Considerata la vasta articolazione organizzativa delle responsabilità, i piani operativi di ciascun centro di responsabilità sono rappresentati nel Piano degli Obiettivi, che di seguito si riportano:

### **OBIETTIVI SETTORE FINANZIARIO**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO OBIETTIVO %</b>
<b>Trasmissione certificazione COVID</b>	Nel 2021 è iniziato il confronto fra l'ARAN e le Organizzazioni Sindacali per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, che dovrebbe essere definito nel 2022. L'obiettivo riguarda la gestione atti conseguenti all'applicazione del nuovo CCNL funzioni locali 2019-2021 e comporterà l'applicazione degli istituti giuridici ed economici connessi al rinnovo del CCNL del	<b>40%</b>

	<p>personale dipendente, nonché la predisposizione degli atti preparatori per l'approvazione del contratto decentrato integrativo in collaborazione con il Responsabile del Settore Segreteria e Affari Generali.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 Dicembre 2022</p> <p><b><u>Indicatori risultato</u></b> Applicazione del nuovo CCNL 2019-2021</p> <p>a) Liquidazione differenziale economico ai dipendenti, entro 60 giorni dall'approvazione del nuovo CCNL 2019-2021.</p>	
<p><b>Approvazione dei documenti contabili nel rispetto dei tempi di Legge</b></p>	<p>Coordinare e governare le proprie risorse umane affinché realizzino almeno 80% degli obiettivi loro assegnati - Formazione dei propri collaboratori</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p> <p><b><u>Indicatori risultato</u></b> Raggiungimento di almeno 80% degli obiettivi da parte delle proprie risorse umane -formazione avviata</p>	<p><b>30%</b></p>
<p><b>Adempimenti a proprio carico prescritti dal Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023</b></p>	<p>Il Responsabile del Settore Finanziario dovrà: - pubblicare su Amministrazione trasparente tutti i dati dettati dalla Legge.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> previsti dalla legge</p> <p><b><u>Indicatori risultato:</u></b> reports.</p>	<p><b>30%</b></p>

### **OBIETTIVI SETTORE CED E AMBIENTE**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO OBIETTIVO %</b>
<p><b>RENDICONTO COMPATTATO E SCARRABILE</b></p>	<p>Obiettivo per il Responsabile della Transizione digitale. Avviare operativamente la trasformazione digitale dell'amministrazione, coordinandola nello sviluppo dei servizi pubblici digitali e nell'adozione di nuovi modelli di relazione trasparenti e aperti con i cittadini. Inoltre, si dovrà procedere con: 1) Adeguamento infrastrutture digitali, migrazione in cloud della posta elettronica e progressivamente di tutti i gestionali. 2) Conservazione dei documenti informatici: applicazione delle nuove regole. 3) Garantire che il sito internet sia accessibile nel rispetto di quanto stabilito da AGID.</p> <p style="text-align: center;">Tempi di realizzazione: 31 dicembre 2022</p>	<p><b>30%</b></p>



	Indicatori di risultato: avvenuto adempimento	
<b>RELAZIONE INIZIO MANDATO</b>	Domanda di partecipazione nei termini Avviso pubblico "Misura 1.44 (SPID CIE) -1.4.3 (Pago PA)1.4.3. (APP IO)- <b>Tempi di realizzazione:</b> nei termini di legge <b>Indicatori di risultato:</b> 1) avvenuto adempimento;	<b>40%</b>
<b>SERVIZI PUBBLICA ISTRUZIONE</b>	Il Responsabile del Settore dovrà: - Garantire la gestione dei servizi scolastici con particolare riferimento al servizio distribuzione cedole librarie. <b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022 <b>Indicatori risultato:</b> reports.	<b>30%</b>

### **OBIETTIVI SETTORE AFFARI GENERALI**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO OBIETTIVO %</b>
<b>SERVIZI AMMINISTRATIVI</b>	<p>Nel 2021 è iniziato il confronto fra l'ARAN e le Organizzazioni Sindacali per il rinnovo del CCNL delle Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, che dovrebbe essere definito nel 2022. L'obiettivo riguarda la gestione atti conseguenti all'applicazione del nuovo CCNL funzioni locali 2019-2021 e comporterà l'applicazione degli istituti economici e giuridici connessi al rinnovo del CCNL del personale dipendente, nonché la predisposizione degli atti preparatori per l'approvazione del contratto decentrato integrativo in collaborazione con il Responsabile del Settore finanziario.</p> <p>Accanto ai nuovi trattamenti economici, l'atto di indirizzo prevede novità importanti in tema di ordinamento professionale, progressioni economiche orizzontali e verticali, oltre alla contrattualizzazione del lavoro agile. Il settore dovrà l'adozione dei nuovi regolamenti e per la definizione della piattaforma per il rinnovo del contratto decentrato integrativo.</p> <p>Per quanto riguarda il lavoro agile, oltre all'armonizzazione della disciplina interna già adottata con le previsioni del nuovo CCNL, si lavorerà per lo sviluppo del POLA.</p> <p>Il Responsabile del Settore supporterà gli organi politici nella definizione ed attuazione della programmazione del fabbisogno di personale e collaborerà per le eventuali assunzioni necessarie per la realizzazione degli obiettivi del P.N.R.R..</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022.</p>	<b>30%</b>

	<p><b>Indicatori di risultato:</b>  Predisposizione del nuovo contratto decentrato integrativo e sottoscrizione entro il 31/12/2022. Adozione/aggiornamento delle discipline interne su materie revisionate dal nuovo CCNL almeno n.1 regolamento.</p>	
<p><b>ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA AMMINISTRATIVA</b></p>	<p>Riduzione dei tempi di pubblicazione delle deliberazioni di Consiglio e di Giunta comunale.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p> <p><b>Indicatori risultato:</b>  Tempi medi di pubblicazione 15 giorni</p>	<p><b>50%</b></p>
<p><b>SERVIZI SOCIALI</b></p>	<p>Tutte le pubbliche amministrazioni sono tenute a pagare le proprie fatture entro 30 giorni dalla data del loro ricevimento, ad eccezione degli enti del servizio sanitario nazionale. Il rispetto di queste scadenze è un fattore di cruciale importanza per il buon funzionamento dell'economia nazionale e rientra nel rispetto delle direttive europee in materia di pagamenti dei debiti commerciali, su cui la Commissione Europea effettua un puntuale e rigoroso controllo.</p> <p>Nel Comune di Boscotrecase, i tempi medi di pagamento nell'anno 2021 sono stati pari a 131 giorni. Occorre, necessariamente, entro 30 giorni accettare le fatture predisporre immediatamente la determinazione di pagamento ed inviarla all'ufficio ragioneria per il relativo pagamento.</p>	<p><b>20%</b></p>

### **OBIETTIVI SETTORE LAVORI PUBBLICI**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO OBIETTIVO %</b>
<p><b>PROGETTAZIONE E O ESECUZIONE DI UN LAVORO PUBBLICO FINANZIATO DAL PNRR</b></p>	<p>In data 31 luglio 2021 è entrata in vigore la Legge n. 108\2021 di conversione del decreto legge n. 77/2021, che ha individuato le misure di applicazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). Una delle disposizioni di maggiore rilievo contenute nella citata legge riguarda la gestione della fase di aggiudicazione degli appalti "PNRR/PNC".</p> <p>L'art. 52 del secondo Decreto Semplificazioni 2021, rinviando ulteriormente (al 30/06/2023) l'obbligo di accorpamento delle stazioni appaltanti, introduce un vincolo sulla competenza ad aggiudicare gli appalti, che riguarda i Comuni non capoluogo di provincia. In sintesi, i Comuni in parola non potranno direttamente aggiudicare gli</p>	<p><b>20%</b></p>

	<p>appalti relativi a contratti finanziati anche solo in parte dai fondi del PNRR e dal PNC.</p> <p>L'art.1, comma 1, lett. a), decreto-legge n. 32/2019, convertito dalla legge n. 55/2019 ha previsto che:  "Al fine di rilanciare gli investimenti pubblici e di facilitare l'apertura dei cantieri per la realizzazione delle opere pubbliche, per le procedure per le quali i bandi o gli avvisi con cui si indice la procedura di scelta del contraente siano pubblicati successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, nonché, in caso di contratti senza pubblicazione di bandi o di avvisi, per le procedure in relazione alle quali, alla data di entrata in vigore del presente decreto, non siano ancora stati inviati gli inviti a presentare le offerte, nelle more della riforma complessiva del settore e comunque nel rispetto dei principi e delle norme sancite dall'Unione europea, in particolare delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 24 febbraio 2014, fino al 31 dicembre 2020, non trovano applicazione, a titolo sperimentale, le seguenti norme del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n.50:  a) articolo 37, comma 4, per i Comuni non capoluogo di provincia, quanto all'obbligo di avvalersi delle modalità ivi indicate".</p> <p>Successivamente gli art. 51 e 52 del dl 77/2021 hanno esteso tale deroga fino al 30 giugno 2023. Più in particolare la lettera a), n. 1.2, dell'articolo 52 del DL 77/2021, integrando la disposizione prevista alla lettera a) del medesimo art. 1, comma 1, del D.L. 32/2019, esclude dalla sospensione dell'applicazione delle procedure indicate all'art. 37, comma 4 del D.L. 32/2019, in merito agli acquisti di lavori, forniture e servizi effettuati dai Comuni non capoluogo di provincia, gli acquisti effettuati con gli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, dalle risorse del Regolamento 2021/240 (che istituisce lo strumento di sostegno tecnico, anche per l'attuazione delle riforme incluse nei Piani nazionali di ripresa e resilienza) e del Regolamento 2021/241 (che istituisce il dispositivo per il Piano per la ripresa e la resilienza - PNRR), nonché dalle risorse del Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) di cui all'art. 1 del D.L. 59/2021.</p> <p><b>Obiettivo:</b> adesione ad una centrale unica di committenza</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 30 ottobre 2022</p> <p><b><u>Indicatore risultato</u></b></p> <p>Attivazione Centrale Unica di Committenza 100%</p>	
<p><b>RIQUALIFICAZIONE QUARTIERE</b></p>	<p>Istallazione Giostrine Piazza Municipio e Piazza Matteotti</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p>	<p><b>30%</b></p>
<p><b>AFFIDAMENTI</b></p>	<p>- liquidazione di tutte le pregresse spettanze per competenze e lavori dovuti a tecnici e imprese</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p>	<p><b>10%</b></p>

<b>STRADE</b>	Conclusioni di tutti gli affidamenti a progettisti e imprese per progetti e lavori da eseguire sul territorio comunale <b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022	<b>20%</b>
<b>STRADE CITTADINE</b>	Affidamento lavori di riqualificazione strade cittadine <b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022	<b>20%</b>

### **SETTORE URBANISTICO - SUAP**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO OBIETTIVO %</b>
<b>PUC</b>	Predisposizione per l'approvazione del P.U.C.  <b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022	<b>40%</b>
<b>CONDONO EDILIZIO</b>	<p>Il <b>condono edilizio</b> permette di porre rimedio alla realizzazione di opere in contrasto con le norme urbanistiche, sottraendosi ai relativi provvedimenti sanzionatori. Sino ad oggi, in Italia i condoni edilizi sono stati tre. Il primo si è avuto nel 1985 ed è stato disciplinato dalla legge n. 47/1985. Il secondo condono edilizio è stato disposto con la legge n. 724/1994. Il terzo condono edilizio, infine, è quello di cui alla legge n. 326/2003.</p> <p>Alla istruttoria della domanda di sanatoria si applicano i medesimi diritti e oneri previsti per il rilascio dei titoli abilitativi edilizi, come disciplinati dalle Amministrazioni comunali per le stesse fattispecie di opere edilizie. Ai fini della istruttoria delle domande di sanatoria edilizia può essere determinato dall'Amministrazione comunale un incremento dei predetti diritti e oneri fino ad un massimo</p>	<b>40%</b>

	<p>del 10 per cento da utilizzare con le modalità di cui all'articolo 2, comma 46, della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Per l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria i Comuni possono utilizzare i diritti e oneri di cui al precedente periodo, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario. Al fine di incrementare la definizione delle domande di sanatorie presentate, il cinquanta per cento delle somme riscosse a titolo di conguaglio dell'oblazione, ai sensi dell'articolo 35, comma 14, della legge n. 47 del 1985, e successive modificazioni, è devoluto al Comune interessato.</p> <p>Questa Amministrazione si pone come obiettivo di smaltire le numerosissime richieste di condono pervenute a seguito dell'emanazione delle leggi che hanno consentito i condoni edilizi. Tali richieste, in relazione alle ridotte risorse dell'ente, hanno infatti generato un accumulo di arretrato che l'ufficio Urbanistica di anno in anno si propone di ridurre.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p> <p><b>Indicatore di risultato:</b> conclusione dell'istruttoria ed emanazione di provvedimenti finali &gt; di 15</p>	
<p><b>Adempimenti a proprio carico prescritti dal Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024</b></p>	<p>Il Responsabile del Settore dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pubblicare su Amministrazione trasparente tutti i dati dettati dalla Legge.</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> previsti dalla legge</p> <p><b>Indicatori risultato:</b> reports.</p>	<p><b>20%</b></p>

### **OBIETTIVI SETTORE POLIZIA MUNICIPALE**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO OBIETTIVO</b>
<p><b>SERVIZIO AMMINISTRATIVO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- - Potenziamento dei Controlli per contrastare l'abusivismo edilizio e demolizioni manufatti abusivi</li> <li>- Controllo norme sanitarie di contrasto o contenimento alla diffusione del COVID-2019</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>SERVIZIO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- codice della strada - sicurezza, con apposizione di video</li> </ul>	<p><b>30%</b></p>

<b>TRAFFICO E VIABILITA'</b>	<p>sorveglianza nei punti critici.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione personale di vigilanza e ausiliari del traffico</li> <li>- Piano traffico veicolare</li> <li>- Rapporti con le istituzioni inerente al servizio;</li> <li>- Controllo in generale del territorio.</li> </ul> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p>	
<b>SERVIZIO TERRITORIO</b>	<p>Migliorare l'attività propria di controllo in tutte le materie di competenza della Polizia Municipale ed in particolare il rispetto dei regolamenti di polizia urbana e rurale in materia di rifiuti.</p> <p>Porre particolare attenzione alla rilevazione di eventuali anomalie della pubblica illuminazione, del manto stradale di vie e piazze, della segnaletica verticale e orizzontale con conseguente trasmissione all'ufficio tecnico e successiva verifica dell'adempimento. La finalità che si intende perseguire è il miglioramento l'immagine esterna e l'aumento della sicurezza stradale del Comune di Boscotrecase.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p> <p><b><u>Indicatori risultato</u></b> Presentazione di un report sull'attività svolta e presentazione delle segnalazioni trasmesse all'ufficio Ambiente.</p>	<b>30%</b>
<b>SICUREZZA E CONTROLLO DEL TERRITORIO</b>	<p>Apparato videosorveglianza redazione ed approvazione del regolamento in conformità alle norme del GDPR.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p> <p><b><u>Indicatori risultato</u></b> Approvazione regolamento</p>	<b>20%</b>

### **SETTORE SERVIZIO AL CITTADINO**

<b>OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE OBIETTIVO</b>	<b>PESO OBIETTIVO %</b>
<p>Aggiornamento banca dati Anagrafe con dati mancanti e verifica relazioni di parentela per i cittadini stranieri</p>	<p>Nella banca dati dell'anagrafe della popolazione residente mancano, per alcune posizioni presenti dai tempi della prima informatizzazione, i riferimenti ai dati anagrafici del coniuge deceduto, in particolare il luogo e la data di nascita (è stata indicata come data convenzionale 01/01/1900). Risulta pertanto necessario allineare queste informazioni con quelle più complete registrate successivamente ed evitare problemi in fase di rilascio del certificato di vedovanza o della risultanza anagrafica di matrimonio. In passato le relazione</p>	<b>40%</b>

	<p>di parentela dei cittadini stranieri provenienti dall'estero venivano registrate sulla base della loro semplice dichiarazione mentre da diversi anni sono desunti dalla documentazione ufficiale rilasciata dallo stato di appartenenza.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p>	
<p>Subentro Anagrafe Nazionale Popolazione Residente (ANPR)</p>	<p>-;L'ANPR istituita presso il Ministero dell'Interno subentra all'Anagrafe della Popolazione Residente (APR) e all'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero (AIRE) dei singoli Comuni. I Comuni "entrano" in ANPR sulla base di un piano pubblicato dal Ministero suddetto ed è preceduto da una fase preliminare di popolamento con i dati presenti in INA ed AIRE. Tale popolamento iniziale anticipa la fase di validazione dei dati che contribuiscono alla determinazione del codice fiscale (cognome, nome, sesso, luogo e data di nascita), previo confronto con l'anagrafe tributaria. Nel corso del 2016 e 2017 sono state svolte le operazioni preparatorie (validazione dei codici fiscali e risoluzione delle anomalie anagrafiche e di stato civile ) necessarie all'ingresso previsto. Il Comune riceverà la segnalazione delle eventuali anomalie rilevate che dovrà rimuovere e provvedere ad un nuovo invio dei dati.</p> <p><b>Tempi di realizzazione:</b> 31 dicembre 2022</p>	<p><b>40%</b></p>
<p>Censimento permanente della popolazione</p>	<p><b>CENSIMENTO</b>  La rilevazione si svolge dal 4 ottobre al 23 dicembre 2022. La rilevazione sarà di due tipologie:  AREALE- Rilevazione di tutte le unità che fanno riferimento al campo di osservazione del Censimento;  DA LISTA – Rilevazione di un campione di famiglie estratte dal Registro base degli individui (RBI)  Non tutte le famiglie del Comune saranno coinvolte, ma solo quelle individuate dall'ISTAT.  INDAGINE AREALE: le operazioni sul campo si svolgono dal 14 ottobre sino al 18 novembre 2021.  <b>Tempi di realizzazione:</b> 31 Dicembre 2022</p>	<p><b>20%</b></p>

## 9. OBIETTIVI SPECIFICI RELATIVI ALLA TRASPARENZA

La realizzazione degli obiettivi previsti nel "Piano della Performance", o per una migliore comprensione nel Piano degli Obiettivi e nei documenti programmatici del Comune, è strettamente connessa alla realizzazione degli obiettivi previsti nel Piano Anticorruzione, e, soprattutto, nel Programma Triennale per la Trasparenza. In particolare il Programma e il Piano interagiscono per azioni già strettamente connesse al tema dell'accesso rispetto alle azioni amministrative realizzate, al rapporto con il pubblico, alla diffusione di dati ed informazioni ambientali.

La legge 241/1990 e ss. mm.e ii., individua l'accesso ai documenti amministrativi come principio generale dell'attività amministrativa, al fine di favorire la partecipazione e assicurarne l'imparzialità e la trasparenza.

Il decreto legislativo 150/2009 rafforza le disposizioni, già in vigore, sulla trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni.

Il Decreto legislativo N. 33/2013 recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni”, in vigore dal 20.04.2013, ha riordinato in un unico corpo normativo le numerose disposizioni in materia di obblighi di informazione, trasparenza e pubblicità da parte delle pubbliche amministrazioni, e ha previsto ulteriori obblighi di pubblicazione di dati ed ulteriori adempimenti.

Il provvedimento prevede, tra l'altro l'obbligo di definire sui siti istituzionali degli Enti un'apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”, accessibile e facilmente consultabile, in cui vanno pubblicati documenti, informazioni o dati cui gli utenti avranno libero accesso.

Viene sancito l'obbligo per tutte le Amministrazioni pubbliche, di adottare il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, da aggiornare annualmente, che indica le iniziative previste per garantire, sia un adeguato livello di trasparenza e legalità, che lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Il Comune di Boscotrecase ha improntato le sue azioni a tali previsioni normative. Trasparenza amministrativa e corretta e tempestiva comunicazione al cittadino sono obiettivi strategici alla base dell'azione di questa Amministrazione, allo scopo formale di garantire "accessibilità" totale all'esterno dei dati e dei provvedimenti amministrativi in base alle più recenti disposizioni del legislatore nazionale, nel rispetto dei principi di legalità e trasparenza.

Il Comune ha approvato con deliberazione di G.C. n. 8 del 26/01/2022 il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 di cui all'art. 1, comma 8, della legge 190/2012, nonché il Programma Triennale per la Trasparenza e l'integrità di cui al D.Lgs. 150/2009, che del predetto Piano costituisce apposita sezione ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 33/2013.

Come previsto dal Programma Triennale della Trasparenza per la pubblicazione delle informazioni sul sito web del Comune di Boscotrecase si è tenuto conto:

- ⇒ delle prescrizioni di legge in materia di trasparenza;
- ⇒ delle disposizioni in materia di dati personali;
- ⇒ della natura dei propri settori di attività e dei propri procedimenti, al fine di individuare le aree di maggiore interesse e più esposte all'esterno.

Le informazioni al pubblico e per il pubblico vengono fornite attraverso il sito web, che prevede un'apposita sezione “Amministrazione Trasparente”, nella quale vengono pubblicate le informazioni previste dalla vigente normativa.

Il Comune di Boscotrecase è dotato di adeguate attrezzature informatiche per garantire il ricorso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione on line garantendo l'accesso ai dati e alle informazioni attraverso l'interattività dell'utenza e l'integrazione tra le diverse Amministrazioni, e si sta operando affinché il sito istituzionale rispetti i principi di accessibilità, completezza di informazione, chiarezza, affidabilità, semplicità, omogeneità e interoperabilità previsti dalla normativa.

Si segnala, per cogliere la trasparenza e l'accessibilità delle attività del Comune che, con la pubblicazione integrale di tutti i provvedimenti dei Responsabili di P.O., sono on-line, per quindici giorni dalla pubblicazione, tra gli altri, i seguenti provvedimenti:

- a) tutti gli atti relativi a contratti pubblici di lavori, servizi o forniture;
- b) tutti i provvedimenti relativi a contributi per la realizzazione di eventi, manifestazioni, studi, ricerche;
- c) tutti i provvedimenti relativi alla realizzazione di progetti attuati direttamente dal Comune: approvazione progetti, avanzamento delle attività, chiusura del progetto.



Ai fini di una maggiore e più analitica valutazione delle attività e degli obblighi di cui al richiamato D.Lgs. 33/2013 e ss.mm. e ii., si rimanda alle certificazioni del Nucleo di Valutazione in merito agli adempimenti previsti dalla delibera ANAC 236/2017, i cui atti sono pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione di primo livello “Controlli e rilievi sull’amministrazione”.

#### ***10. CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI E PER LA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA***

Si ritiene necessario ricordare brevemente alcuni passaggi normativi e di sistema richiamati sia nel “Regolamento sull’Ordinamento dei Servizi e degli Uffici e nel vigente “Sistema per la Valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale”.

1. La misurazione e la valutazione della **performance individuale** dei dipendenti con Responsabile di posizione organizzativa, è collegata a:
  - a) Nella misura del 50% per i risultati raggiunti come performance individuale rispetto agli obiettivi assegnati, come annualmente declinati nel Piano della Performance;
  - b) Nella misura del 30% per le capacità manageriali, organizzative e di problem solving (capacità e competenze organizzative e relazionali per come concretamente dimostrate, anche in relazione ai rapporti con gli organi di governo, con altri titolari di posizione organizzativa e con i dipendenti);
  - c) Nella misura del 20% per i risultati raggiunti come performance organizzativa che identifica le priorità strategiche dell’ente in relazione alle attività ed ai servizi complessivamente erogati.
2. Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi derivano dalle valutazioni fatte dal Nucleo di Valutazione, sulla base della scala di valori, contenuta nel Sistema di valutazione, riferibile al grado di raggiungimento dell’obiettivo programmato in termini quali-quantitativi.
3. Nella definizione del grado di raggiungimento degli obiettivi, il Nucleo di valutazione si avvale, tra l’altro, di apposite verifiche intermedie effettuate con il responsabile durante l’esercizio di riferimento e di una sintetica e significativa relazione dello stesso a fine anno, con la quale vengono illustrate le attività realizzate dal proprio dipartimento alla luce del grado di conseguimento dei singoli obiettivi gestionali.
4. La valutazione della **performance organizzativa** prende in considerazione i risultati prodotti dall’Ente nel suo insieme e/o da singole articolazioni della struttura.
5. La misurazione e la valutazione del personale delle aree di attività è rimessa ai singoli Responsabili di posizione organizzativa. Per tali finalità, i dirigenti valutano le performance dei dipendenti sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:
  - a. Per un valore percentuale pari al 20%, anche della valutazione ottenuta dalla performance organizzativa a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte del Nucleo di valutazione;
  - b. per il 20% alla qualità del contributo assicurato alla performance dell’unità organizzativa di appartenenza (quantità di lavoro realizzato, effettiva presenza in servizio, rispetto dei tempi di procedura e precisione dei risultati);
  - c. per il 20% competenze dimostrate (gestione delle priorità, autonomia operativa e applicazione delle conoscenze);
  - d. per il 20% ai comportamenti professionali e organizzativi (grado di responsabilità, impegno, motivazione, relazione rapporti con l’utenza interna e/o esterna);

- e. per il 20 % al contributo assicurato dal dipendente sul raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore di appartenenza, come rilevati dal Piano degli Obiettivi.

## **11. ANALISI SULLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA**

Sulla base del vigente “Regolamento sull’ordinamento dei Servizi e degli Uffici”, il Sindaco, con propri decreti, ha conferito gli incarichi dirigenziali mediante il conferimento della posizione organizzativa, di cui all’art. 17 del CCNL del 21.05.2018, al personale in possesso della qualifica professionale richiesta dalla normativa contrattuale ed in possesso dei requisiti professionali e delle competenze richieste dalla posizione da gestire per la realizzazione dei piani e degli obiettivi programmati dall’Amministrazione comunale.

I Settori, quali strutture organizzative di massima dimensione, per i quali si è proceduto alla valutazione dei Responsabili di P.O., anche in virtù della trasmissione delle schede debitamente compilate a consuntivo delle attività svolte nell’anno di riferimento, sono i seguenti:

<b>SETTORE</b>	<b>Responsabile di Posizione organizzativa</b>
Settore “Affari Generali”	Dott. Carla Tanzillo Segretario Generale
Settore “Economico - Finanziario”	Dott. Salvatore Izzo
Settore “Lavori Pubblici”	Arch. Ermando Piccirillo
Settore “CED – Ambiente. AA.PP.”	Dott. Salvatore Izzo (ad interim)
Settore Sportello Unico per l’Edilizia	Arch. Angela Sorrentino
Settore “Polizia Municipale”	Francesco Di Palma
Settore Servizio al Cittadino	Dott.ssa Iolanda Gargiulo

Ai citati Responsabili sono state conferite le responsabilità di cui ai Servizi di appartenenza.

Le funzioni e competenze ad ognuno assegnate sono descritte nel vigente “Regolamento sull’Ordinamento dei Servizi e degli Uffici”, cui si rinvia.

In base alla disciplina contenuta nell’art. 15, comma 1, del CCNL del 21.05.2018 per il personale del comparto Funzioni Locali, il trattamento economico accessorio del personale titolare di posizione organizzativa è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato, secondo gli importi determinati a seguito espletamento della procedura relativa alla graduazione delle posizioni di lavoro effettuata dal Nucleo di valutazione e, comunque, nell’ambito delle risorse finanziarie disponibili nel bilancio di previsione e nel rispetto dei vincoli sul contenimento della spesa del personale relativa al salario accessorio. Si precisa che tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal medesimo CCNL, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

## **12. ANALISI DESCRITTIVA SULLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI RESPONSABILI DELLE AREE DI ATTIVITA’**

Con riferimento alla valutazione operata dal Nucleo di Valutazione per l’anno 2021, si attesta che la metodologia posta in essere, ha tenuto conto del rispetto delle seguenti linee operative generali:

- analisi del DUP allegato al bilancio di previsione per l’esercizio finanziario 2021;
- analisi del documento programmatico e dei relativi obiettivi di riferimento;
- verifica dello stato di attuazione di quanto previsto nel programma di governo, nella relazione previsionale e programmatica, con conseguente misurazione della congruenza dei

risultati dell'efficienza, efficacia ed economicità di quanto attuato dalle singole Aree organizzative.

**Con nota prot. n. 2566 del 13/03/2023**, il Nucleo di valutazione, ha trasmesso i risultati della procedura di valutazione dei sopra indicati Responsabili di Settore agli interessati, al Segretario Generale e al Sindaco per i provvedimenti consequenziali.

L'analisi delle singole Aree di attività è operata in funzione dei seguenti elementi:

- ✓ assegnazione di personale (n. risorse);
- ✓ assegnazione servizi (complessità tecnica, strategicità);
- ✓ realizzazione di eventuali cambiamenti organizzativi in termini di progettazione di nuovi assetti organizzativi.

L'analisi delle posizioni assegnate alle singole Aree:

- ✓ assegnazione di personale (n. risorse);
- ✓ assegnazione dei servizi (complessità tecnica, strategicità).

### ***13. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'***

La Relazione evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse impiegate, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Il sistema contabile degli enti locali, ed in particolare l'art. 227 "Rendiconto della gestione", comma 1, del D.Lgs.267/2000, prevede che *"la dimostrazione dei risultati di gestione avviene mediante il rendiconto della gestione, il quale comprende il conto del bilancio, il conto economico e lo stato patrimoniale"*.

Tale documentazione contiene sostanzialmente una buona parte delle informazioni richieste dalla normativa per rendicontare il ciclo della performance delle pubbliche amministrazioni.

Alla data della presente relazione, il Rendiconto di Gestione relativo all'anno 2021 è stato approvato dall'Organo Consiliare con delibera n. 8 del 30/05/2022, corredato da tutti gli allegati previsti dalla vigente normativa legislativa e regolamentare. Nel predetto Rendiconto si dava atto che:

- la gestione finanziaria si chiude con un risultato di gestione positivo (avanzo di competenza) ed un risultato di amministrazione positivo (avanzo di amministrazione);
- la gestione economica si chiude con un risultato economico d'esercizio **NEGATIVO** (PERDITA d'esercizio) che viene coperto finanziariamente con le riserve patrimoniali ;
- la gestione patrimoniale si chiude con un patrimonio netto positivo (eccedenza patrimoniale).

### **- Risultato di amministrazione**

L'Organo di revisione contabile ha verificato e attestato, giusta deliberazione di C.C. n. 8 del 30/05/2022 che il risultato di amministrazione dell'esercizio 2021 presenta la seguente situazione contabile:

		<b>RESIDUI</b>	<b>COMPETENZA</b>	<b>TOTALE</b>
<b>Fondo cassa al 1° gennaio</b>				<b>1.732.445,35</b>
<b>RISCOSSIONE</b>	+	<b>1.838.546,77</b>	<b>16.783.950,32</b>	<b>18.622.497,09</b>
<b>PAGAMENTI</b>	+	2.768.759,21	15.436.558,56	18.205.317,77

<b>SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE</b>	=			2.149.624,67
<b>Pagamenti per azioni esecutive</b>	-			
<b>FONDO CASSA AL 31 DICEMBRE</b>				2.149.624,67
<b>RESIDUI ATTIVI</b>	+	<b>8.135.553,74</b>	<b>4.734.458,43</b>	<b>12.870.012,17</b>
<b>RESIDUI PASSIVI</b>	-	<b>1.617.417,99</b>	<b>4.193.357,94</b>	<b>5.810.775,93</b>
<b>Fondo pluriennale vincolato per spese correnti</b>	-			<b>612.813,26</b>
<b>Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale</b>	-			<b>0,00</b>
<b>RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE</b>	=			<b>8.596.047,65</b>

#### **b) – Evoluzione del risultato di amministrazione**

Il risultato di amministrazione nell'ultimo triennio ha avuto la seguente evoluzione:

			<b>TOTALE</b>
<b>Risultato di amministrazione</b>			<b>7.167.462,16</b>
<b>Di cui</b>			
<b>Parte accantonata</b>			<b>10.267.950,12</b>
<b>Parte vincolata</b>			<b>1.761.809,16</b>
<b>Parte destinata a investimenti</b>			
<b>Parte disponibile</b>			<b>-3.433.711,63</b>

#### **14. RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI**

La Relazione sulla performance ha l'obiettivo di evidenziare "a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.", come previsto dalla norma, al comma 1, lettera b), del d. lgs. 150/2009.

Essa vuole porsi, quindi, come strumento attraverso il quale il Comune di Boscotrecase illustra ai cittadini, e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno 2019, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della Performance.

La stesura del documento è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

La Relazione sulla performance 2020 mostra quindi, a consuntivo, il buon raggiungimento degli obiettivi programmati, pur in presenza di alcuni elementi di criticità legati sia a fattori esterni quali, ad esempio, gli effetti dei provvedimenti legislativi di carattere restrittivo, che hanno caratterizzato le recenti manovre finanziarie, interessando tutta la Pubblica Amministrazione, sia a fattori interni legati alla necessità di mettere a regime gli strumenti di gestione e di affinare gli strumenti e le modalità di rilevazione di alcuni indicatori.

#### **15. PROCEDURA DI VALUTAZIONE E RISULTATI RAGGIUNTI**

Il Nucleo di valutazione, quindi, così come previsto dal vigente “*Regolamento sull’Ordinamento dei Servizi e degli Uffici*”, e dal “*Sistema di Valutazione delle Performance*”, come per il precedente anno, ha effettuato la “Valutazione” dei Responsabili di Posizione Organizzativa, di seguito definita P.O., dell’Ente con le modalità vigenti, e di seguito illustrata nei contenuti.

Con riferimento alla metodologia adottata dalla Giunta comunale, e condivisa dai Responsabili di P.O., si ricorda che i processi di valutazione, ai sensi dell’art. 3 comma 2 del Decreto Legislativo n. 150/2009, sono individuati in tre diversi livelli, e precisamente:

- a) la valutazione della struttura organizzativa nel suo complesso;
- b) la valutazione delle singole unità organizzative;
- c) la valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa e del restante personale.

Il personale ha garantito il corretto espletamento delle attività previste per l’anno 2019 dal PEG- Piano della Performance.

In base a quanto sopra descritto si individua il principale punto di forza nell’impegno assicurato dal personale e nella cultura lavorativa da esso rappresentata; i principali punti di debolezza risiedono, invece, nella scarsità di risorse economiche disponibili e nel ridotto numero di unità di personale in relazione ai carichi di lavoro.

Gli obiettivi di ciascun settore sono stati raggiunti, nonostante alcune criticità.

Per ciò che riguarda gli ambiti di performance organizzativa, si può affermare che sono stati mantenuti ad un buon livello i servizi garantiti negli anni precedenti, ma non si possono nascondere le criticità e le difficoltà che gli Enti locali stanno attraversando in questi anni, principalmente dovuti alla progressiva ed inesorabile riduzione delle risorse.

Occorre poi significare che tale riduzione di risorse pubbliche, avviene in un contesto in cui è cresciuto in modo esponenziale il numero di cittadini e di famiglie in situazioni di fragilità e che si rivolgono al Comune con richieste di beni primari.

Per quanto riguarda la soddisfazione dell’utenza sui servizi prestati non si registrano casi di reclami formali; ciò consente di affermare che il livello di soddisfazione dell’utenza si è mantenuto nella norma.

Il grado di attuazione dei programmi assegnati ai settori in cui è ripartita l’organizzazione apicale del Comune è stato, nel complesso, più che buono.

## **16. VERIFICA SUL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI**

Lo strumento base di verifica e controllo dell’attività dei servizi utilizzato dall’Ente al fine della verifica e misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e della valutazione della performance - organizzativa ed individuale - è il PEG 2022 (Piano Esecutivo di Gestione) che, racchiude organicamente il Piano dettagliato degli Obiettivi di cui all’ 108 co. 1 TUEL e il Piano della Performance di cui all’art. 10 del D.Lgs. 150/2009.

Al termine dell’esercizio i Responsabili di Settore hanno rendicontato (sulla base di quanto programmato a monte nel citato documento e tenendo conto dei relativi indicatori), l’attività dei propri servizi e i risultati raggiunti con una relazione circa il grado di raggiungimento degli obiettivi, trasmessa al Sindaco, al Segretario Generale e al Nucleo di Valutazione. Le relazioni consistono in sostanza nella descrizione dell’attività svolta da ciascun settore in cui è strutturato l’Ente in relazione agli specifici obiettivi assegnati.

Le relazioni sono state oggetto di analisi del competente Nucleo di Valutazione, che con nota **prot. n. 2566 del 13/03/2023**

il Nucleo di valutazione, ha trasmesso i risultati scaturiti dalla procedura di valutazione, attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai responsabili titolari di posizione organizzativa, proponendo la conseguente valutazione al Sindaco, per una verifica dei risultati raggiunti dagli organi gestionali e ai responsabili interessati per consentire agli stessi la possibilità di esaminare la propria performance individuale non solo sotto l'aspetto quantitativo – qualitativo del lavoro svolto ma anche per migliorare eventuali lacune riscontrate.

La procedura di valutazione effettuata dal Nucleo di valutazione si allega alla presente per una verifica complessiva sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati conseguiti.

Infine, corre l'obbligo di precisare che la valutazione del Responsabile è stata operata ponendo a riferimento i livelli di responsabilità ed autonomia gestionali offerti, nonché il reale impatto delle attività di settore, sull'azione amministrativa generale. Il giudizio è stato reso infine, sulle forme di collaborazione e sullo spirito di gruppo che il responsabile è riuscito a creare nel corso dell'anno.

La valutazione, tiene conto, altresì, della competenza e delle conoscenze di base richieste dal ruolo amministrativo dei Responsabili di P.O., nonché dall'aggiornamento professionale dimostrato.

Il Nucleo nel valutare le prestazioni manageriali poste in essere dai Responsabili dei Settori ha tenuto, altresì, in debito conto l'intervenuta modifica, nel corso dell'anno, del nuovo assetto organizzativo disposto dall'Amministrazione e, quindi, i relativi punteggi attribuiti risentono anche dei nuovi carichi di lavoro e delle responsabilità attribuite a seguito del riassetto organizzativo.

## ***17. SISTEMA DI VALUTAZIONE INTEGRATO PER L'ANNO 2022***

Il sistema di valutazione adottato dall'Ente, oltre alla verifica e controllo dell'attività dei servizi e del grado di raggiungimento degli obiettivi, si pone l'obiettivo di promuovere i principi cardine introdotti dal D.lgs. n. 150 del 2009, introducendo nella propria organizzazione gli strumenti idonei alla valorizzazione del merito e all'incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa secondo principi di selettività e di meritocrazia nelle progressioni di carriera e nel riconoscimento degli incentivi sia economici sia di carriera.

### **17.1 Premi correlati alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa**

Per tali finalità, l'Ente annualmente destina, nell'ambito delle proprie capacità di bilancio, agli istituti di premialità a favore del personale titolare di posizione organizzativa un fondo complessivo destinato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato pari ad € 85.600,00. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato è fissata annualmente dall'Amministrazione comunale.

La somma dei punteggi del parametro A con il parametro B e il parametro C, indicati al Punto 10 della presente relazione determina la valutazione finale, che rappresenta il valore numerico da utilizzare ai fini dell'attribuzione dell'indennità di risultato. Il premio individuale teorico correlato alla retribuzione di risultato di ciascuna PO si ottiene dividendo l'importo totale destinato alla retribuzione di risultato per la somma dei valori della retribuzione di posizione ottenuti da ciascuna P.O. nella graduazione relativa al finanziamento della retribuzione di posizione. L'importo ottenuto si moltiplica quindi per il singolo valore conseguito da ciascun titolare di PO ottenendo così l'importo teorico della relativa indennità di risultato.

Nel caso in cui la valutazione ottenuta dal titolare di P.O. è pari al valore massimo, fissato in 100 punti, l'interessato percepisce il premio relativo all'indennità di risultato nella misura massima teorica. Al personale destinatario di una valutazione non piena e, quindi, con una percentuale inferiore al 100%, viene attribuita l'indennità di risultato in misura proporzionale al risultato ottenuto. Laddove si realizza una percentuale inferiore al 50% non sarà attribuita l'indennità di risultato, in quanto tale valutazione viene considerata negativa. Ove reiterata nel corso di un biennio, tale valutazione può condurre a procedimenti disciplinari per insufficiente rendimento.

### **17.2 Premi correlati alla valutazione del personale non dirigente**

In data 03 dicembre 2022 è stato firmato l'Ipotesi Contratto Decentrato Integrativo Economico per la Costituzione e ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 dal Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali Territoriali;

Con Deliberazione di G.C. n. 136 del 22/11/2022 si è autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte Pubblica alla sottoscrizione del Contratto Decentrato integrativo di parte economica per l'anno 2022;

Successivamente è stato siglato con le Organizzazioni sindacali il contratto integrativo per l'utilizzo delle risorse destinate al salario accessorio del personale non dirigente. In tale ambito, si è proceduto al finanziamento degli incentivi di produttività al personale correlato alla performance individuale e al contributo fornito dai dipendenti al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura organizzativa di appartenenza e al contributo assicurato nella fase di gestione della performance organizzativa, che identifica le priorità strategiche dell'ente in relazione alle attività ed ai servizi complessivamente erogati all'utenza.

I Responsabili titolari di posizione organizzativa definiscono annualmente la programmazione operativa di massima per i dipendenti assegnati alla propria struttura organizzativa rendendoli edotti mediante apposito incontro in cui vengono illustrati i compiti e le responsabilità loro assegnate per il raggiungimento degli obiettivi programmati, attraverso la definizione di specifici progetti e/o di piani di lavoro, collegati o meno ai risultati attesi dal Piano degli Obiettivi.

L'erogazione dei premi correlati alla produttività individuale e alla performance organizzativa si realizza sia sulla base dei risultati ottenuti in relazione al raggiungimento degli obiettivi assegnati sia in base all'apporto individuale al conseguimento di tali obiettivi.

La valutazione del personale non dirigente è di competenza del Responsabile titolare di posizione organizzativa, mediante la compilazione della scheda di valutazione allegata al Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'Ente, tenuto conto del grado di conseguimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza e della valutazione attribuita alla performance organizzativa, come certificato dal Nucleo di valutazione.

Con il citato contratto integrativo, sottoscritto con le Organizzazioni sindacali di categoria, si è proceduto all'applicazione della nuova disciplina dettata dall'art. 69 del CCNL del 21.05.2018 per il personale del comparto, che ha introdotto la differenziazione del premio individuale per il personale che ha ottenuto una valutazione elevata.

Il Contratto Integrativo Decentrato 2022 prevede per l'erogazione delle risorse destinate la remunerazione della performance individuale un importo pari ad € 150.980,30.

La valutazione della performance individuale del personale non dirigente viene utilizzata anche nell'applicazione delle progressioni economiche all'interno della categoria professionale di inquadramento.

La contrattazione integrativa determina annualmente le risorse necessarie al finanziamento delle progressioni economiche che possono essere attuate per ciascuna categoria professionale. Le progressioni orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in misura non superiore al 50% del personale in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi, nel rispetto della normativa contrattuale di primo livello.

Nell'ambito delle risorse decentrate stabili rese disponibili dal CCDI, che per l'anno 2022 sono state determinate in un importo pari ad 2.600,00, il riconoscimento della progressione orizzontale si basa sul livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati conseguiti calcolato sulla media del punteggio ottenuto dalla scheda di valutazione di performance individuale raggiunto nel triennio precedente.

## ***18. PARI OPPORTUNITA' E SALVAGUARDIA DELLE DISCRIMINAZIONI***

Con deliberazione n. 73 del 30/05/2022, la Giunta Comunale ha approvato il “Piano triennale delle Azioni Positive” con il quale ci si propone di realizzare i seguenti obiettivi e azioni:

- Eliminazione delle disparità nell’accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nelle procedure di mobilità interna ed esterna;
- rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale; - formazione e riqualificazione del personale - promozione dell’inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate;
- favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità all’interno delle famiglie.

In tema di pari opportunità e salvaguardia dalle discriminazioni nella PA ed al fine di creare condizioni organizzative orientate al benessere dei dipendenti con particolare attenzione alle situazioni di disagio, è stato nominato il Comitato Unico di Garanzia (CUG) – costituito con determina del Responsabile del Settore Affari Generali n. 99 del 09/03/2017. In particolare, la Commissione svolge la propria attività, con l’obiettivo:

- ✓ di rimuovere gli ostacoli che di fatto costituiscono discriminazione diretta e/o indiretta nei confronti delle donne assolvendo una funzione sociale di maturazione e crescita umana e civile;
- ✓ per valorizzare le differenze di genere attraverso l’ideale di educazione permanente;
- ✓ per favorire il riequilibrio delle rappresentanze tra uomini e donne in tutti i luoghi decisionali del territorio comunale;
- ✓ per affermare l’uguaglianza dei diritti di tutti i cittadini in ogni ambito d’attività.

Il Comitato Unico di Garanzia (CUG) procede periodicamente ad esaminare in maniera complessiva la situazione dell’Ente in materia di pari opportunità. Si precisa che, allo stato attuale, il predetto comitato non ha rilevato casi e/o fenomeni di disagio o disparità di trattamento all’interno del contesto organizzativo che hanno reso necessario l’intervento dello stesso.

## ***19. CONCLUSIONI***

Per quanto analiticamente e dettagliatamente elencato e descritto, e con espresso riferimento alle schede di valutazione dell’intera struttura amministrativa, si può concludere con un giudizio positivo, anche con riferimento al raggiungimento degli obiettivi programmatici precedentemente fissati e, in particolar modo, per la mancanza di segnalazioni di disservizio da parte sia dell’utenza pubblica e sia da parte degli Organi ed organismi sovraordinati che esercitano azioni di vigilanza, controllo e di costante monitoraggio.

La presente Relazione deve essere approvata dalla Giunta Comunale per essere, poi, validata dal Nucleo di Valutazione come condizione inderogabile per l’accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto legislativo n.150 del 2009.

Verrà, quindi, pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente, dopo l'approvazione da parte della Giunta, unitamente al documento di validazione del Nucleo.

Il Responsabile del I° Settore f.f.

f.to dr. Salvatore Izzo





# COMUNE DI BOSCOTRECASE

Area: **AFFARI GENERALI** Ufficio:

## Proposta di deliberazione Giunta comunale Num. 32 del 13/03/2023

**OGGETTO:** Approvazione della Relazione sulla Performance per l'esercizio finanziario anno 2022, a norma dell'art. 10, comma 1 — lett. b), del Decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, alla luce delle modifiche e integrazioni introdotte dal Decreto legislativo 25.05.2017, n. 74

L'ufficio proponente

Da inserire nell'ordine del giorno

**IL SINDACO**

F.to Pietro Carotenuto

Il Responsabile del servizio interessato per quanto riguarda la regolarità esprime  
Parere: **PARERE FAVOREVOLE**

**IL Responsabile**

f.to Dott. Salvatore Izzo

Il Responsabile di Ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile  
esprime Parere: **FAVOREVOLE**

**Il Responsabile**

f.to Dott. Salvatore Izzo

### IMPUTAZIONE DELLA SPESA

Somma da impegnare con la presente. Situazione finanziaria del Cap. .... Art. .... C/R

Denominazione .....

Somma stanziata € .....

Variazioni in aumento € .....

Variazioni in diminuz. € .....

Stanziamiento agg. € .....

Impegno n..... per € .....

**SOMMA DISPONIBILE** € .....

**Il Responsabile del Servizio Finanziario**

### UFFICIO SEGRETERIA

Esaminata ed approvata dalla Giunta Comunale nell'adunanza del ..... con  
delib.n.....

Lì .....

**Il Segretario**

**Letto confermato e sottoscritto**

**IL SINDACO**  
f.to **CAROTENUTO PIETRO**

**IL V.SEGRETARIO**  
f.to **Dott. IZZO Salvatore**

---

*Il sottoscritto V.SEGRETARIO visti gli atti d'ufficio*

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione:

- E' stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno **31/03/2023** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, comma 1, del Decreto Legislativo 18/08/2000 n. 267 (N. Reg. Pub.);
- E' stata comunicata, con lettera n. **3319** in data **31/03/2023** ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267;
- E' dichiarata immediatamente esecutiva (articolo 134 comma 4, Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267).

Boscotrecase, lì 31/03/2023

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE**  
f.to **Dott. Salvatore Izzo**

*Copia conforme all'originale per uso amministrativo*

*Da Municipio Li 31/03/2023*

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE**  
**Dott. Salvatore Izzo**