

COMUNE DI CASALETTO SPARTANO
(Provincia di Salerno)
Il Segretario Generale

Al Nucleo di Valutazione
Dott. Tommaso Buono
Pec: tommaso.buono@pec.it

Proc. n. 1513 del 04.05.2020

Al Sig. Sindaco
SEDE

Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA per la validazione da parte del Nucleo sulla valutazione delle Performances -anno 2019-.

La sottoscritta Dott.ssa Germana D'Alascio, Segretario Generale del Comune di Casaletto Spartano, rassegna la presente Rrelazione per fornire ogni utile informazione al Nucleo di Valutazione per la redazione del verbale finalizzato alla validazione della Performance organizzativa ed individuale dell'Ente, per l'anno 2019.

PREMESSA

La presente Relazione, redatta ai sensi e per gli effetti dell'art.10, comma 1, lett.b), del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., è predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida adottate dalla CIVIT, approvate con delibera n. 5/2012 "*Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto*", nonché delle modifiche apportate dal **D.P.R. 9 maggio 2016 n. 105**, dal decreto Legislativo n.74 del **25 maggio 2017** e dal **contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018**, il quale prevede l'attivazione di un **ciclo generale di gestione della performance**, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi a quella di risultati (*output ed outcome*), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (*trasparenza*), e a rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (*premiabilità selettiva*). La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività *individuale e collettiva del previgente ordinamento*, ha introdotto il concetto di *performance organizzativa e individuale*.

Al fine di poter valutare la performance organizzativa e individuale del personale dipendente (*Responsabili di P.O. e restante personale*), le amministrazioni **predispongono, aggiornano e adottano** annualmente il "**Sistema di misurazione e valutazione della performance**", di seguito definito "SMVP", previo parere vincolante del Nucleo di valutazione.

Con la presente Relazione si intende evidenziare, con riferimento al 2019, a consuntivo e coerentemente con l'assetto organizzativo del Comune di Casaletto Spartano, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi posti dall'Amministrazione, desunti dagli strumenti di pianificazione e controllo normativamente previsti e adottati dall'Ente.

RIFERIMENTI DOCUMENTALI

1. L'organizzazione del personale del Comune di Casaletto Spartano nel 2019 ha la seguente struttura organizzativa e gestionale, ripartita in n. 3 Aree con n. 8 dipendenti:



AREA AMMINISTRATIVA	AREA ECONOMICO / FINANZIARIA	AREA TECNICA/ VIGILANZA
<p>Responsabile di P.O. Rag. Rinaldo Russo</p> <p>Ufficio Amministrazione Generale, Segreteria, Ufficio Protocollo, Albo Pretorio, Elettorale. Servizi Demografici: Anagrafe, Leva, Stato Civile. - Istruttore Amministrativo: Sig. CURCIO Giuseppe Antonio</p>	<p>Responsabile di P.O. Dott. Francesco Lettieri</p> <p>- Ufficio Contabilità - Tributi - Ufficio Commercio/ SUAP</p>	<p>Responsabile di P.O. Geom. Francesco Rescigno</p> <p>Ufficio tecnico: Demanio Opere e Lavori pubblici Edilizia Privata; Urbanistica – Condono. - Operatori: Sigg. Marsiglia Lucio e Polito Nicola</p> <p>Ufficio Vigili: Polizia Locale - Istruttori di Vigilanza: Mar. IUDICI Rocco Sig.ra IUDICE Teresa</p>

2. Le funzioni di Segretario Comunale sono state svolte dal segretario in convenzione con altri Comuni fino al luglio 2019, poi collocato a riposo e successivamente le medesime funzioni sono state svolte da altro segretario (la scrivente) a scavalco/reggenza;

3. Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 05.06.2019 sono state approvate le Linee di Mandato di questa amministrazione, che ha preso abbrivio con le consultazioni elettorali della Primavera 2019;

4. Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 09.04.2019 sono stati approvati il D.U.P. – Sezione Strategica 2019/2023 e Sezione Operativa 2019/2021- ed il Bilancio di Previsione 2019/2021 e s.m.i.;

5. Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 30.07.2019 è stata effettuata la verifica della salvaguardia degli equilibri di bilancio e la ricognizione dello stato di attuazione dei programmi; *Con tale ricognizione il Consiglio Comunale ha preso atto dello stato di attuazione dei programmi e della loro conformità agli indirizzi programmatici attraverso la descrizione e l'analisi delle azioni, risultati e obiettivi per ogni Programma da parte di ciascun Responsabile di Area cui sono state attribuite le funzioni dirigenziali ai sensi degli art. 107 e 109 del T.U. Enti Locali;*

6. Con deliberazione di G.C. n. 8 del 09.01.2018 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance;

7. Con deliberazione di G.C. n. 38 del 14.05.2019 è stato approvato il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, conformemente alle disposizioni recate dal C.C.N.L. del 21.05.2018 -Funzioni Locali-;

8. Con deliberazione di C.C. n. 2 del 02.01.2013 è stato approvato il Regolamento sui Controlli Interni;

9. Con deliberazione di G.C. n. 7 del 29/01/2014 è stato approvato il Codice di comportamento dei dipendenti;

10. Con D.G.C. n. 19 del 26.03.2019 sono stati approvati gli Obiettivi di accessibilità anno 2019;

11. Con deliberazione di G.C. n. 5 del 08.01.2019 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2019/2021, all'esito del quale il R.P.C.T. ha elaborato la Relazione al P.T.P.C. 2019, di cui se ne riporta uno stralcio:

*“Aspetti critici dell’attuazione del PTPC - Qualora il PTPC sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPC: “
La dotazione organica dell’Ente risulta appena sufficiente per gli adempimenti ordinari e routinari, sempre più cospicui, affidati ai comuni, anche di piccole/piccolissime dimensioni. Si precisa che il Comune conta poco più di 1.000 abitanti, con una dotazione complessiva di n. 8 unità lavorative. A tale riguardo, si evidenzia come risulti molto difficile/non praticabile garantire la rotazione dei Responsabili, come altrettanto difficile è disporre l’attuazione di misure ulteriori e alternative, allo stato delle risorse e dell’organizzazione. Ciononostante, si riscontra una sostanziale normalità e regolarità nell’azione amministrativo-gestionale, tale da non dover richiedere particolare incisività nei controlli, oltre quelli già in corso.”*

12. Con Decreti Sindacali:

- prot. n.1693 del 03.06.2014 e successivo prot. n. 1475 del 21.05.2019, è stato nominato il Rag. Russo Rinaldo -con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D del C.C.N.L.- Responsabile dell’Area Amministrativa, con attribuzione dell’indennità annua di P.O. in essere (8.270,00); con Decreto Sindacale prot. n. 1175 del 04.04.2020, nel confermare il dipendente Rag. Rinaldo Russo quale Responsabile dell’Area Amministrativa, che costituisce posizione organizzativa, con decorrenza 01.07.2019, gli è stata attribuita l’indennità di posizione organizzativa di € 8.500,00, conformemente alla proposta di nuova pesatura delle P.O., giusta Verbale del Nucleo di Valutazione n. 5 del 9.07.2019;

- prot. n. 3436 del 20.11.2014 e prot. n. 1473 del 21.05.2019, è stato nominato il Dott. Francesco Lettieri -con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Finanziario Cat. D del C.C.N.L.- Responsabile dell’Area Finanziaria, con attribuzione dell’indennità annua di P.O. in essere (8.270,00); con Decreto Sindacale prot. n. 1173 del 04.04.2020, nel confermare il dipendente Francesco Lettieri quale Responsabile dell’Area Finanziaria, che costituisce posizione organizzativa, con decorrenza 01.07.2019, gli è stata attribuita l’indennità di posizione organizzativa di € 8.500,00 conformemente alla proposta di nuova pesatura delle P.O., giusta Verbale del Nucleo di Valutazione n. 5 del 9.07.2019;

- prot. n. 1692 del 03.06.2014 e prot. n. 1474 del 21.05.2019, è stato nominato il Geom. Francesco Rescigno -con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D del C.C.N.L.- Responsabile dell’Area Tecnica, con attribuzione dell’indennità annua di P.O. in essere (8.270,00); con Decreto Sindacale prot. n. 1174 del 04.04.2020, nel confermare il dipendente Francesco Rescigno quale Responsabile dell’Area Finanziaria, che costituisce posizione organizzativa, con decorrenza 01.07.2019, gli è stata attribuita l’indennità di posizione organizzativa di € 8.500,00 conformemente alla proposta di nuova pesatura delle P.O., giusta Verbale del Nucleo di Valutazione n. 5 del 9.07.2019;

13. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 23/2019 è stato approvato il Piano Performance 2019 e con deliberazione di Giunta Comunale n., 30/2019 è stato approvato il PEG. Attraverso questi documenti sono stati assegnati a ciascun Responsabile titolare di P.O. gli obiettivi e le risorse finanziarie per l’anno 2019 e definito il Piano delle Performance –obiettivi trasversali e di Area- e ad essi sono stati attribuiti i relativi pesi/punteggi, come da allegato alla predetta delibera;

14. Il sistema di valutazione del personale dipendente da utilizzare per il primo semestre dell’anno 2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 8/2018;

15. Il sistema di valutazione del personale dipendente da utilizzare per il secondo semestre dell’anno 2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 38/2019;

16. Le Relazioni sui Controlli Interni –art. 147 bis, comma 2, D.L.g.vo n. 267/2000-, per l’anno 2019, rese anche in ordine all’applicazione della legge n. 190/2012, non riportano rilievi particolarmente significativi;

17. Le Relazioni dell’organo di revisione non riportano, per l’anno in esame, rilievi o osservazioni di particolare evidenza;

18. Gli adempimenti afferenti alla trasparenza e le pubblicazioni risultano in linea generale, effettuati, salvo a perfezionarli, migliorarli, implementarli, formando ciò oggetto prioritario di obiettivi operativi a costo zero anche per il corrente anno (D.G.C. n. 16 del 18.02.2020 di approvazione del Piano Performance I parte).

19. I Responsabili di Area hanno trasmesso le relazioni finali relative allo stato di attuazione degli obiettivi assegnati per l'anno 2019;

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI RESPONSABILI DI P.O.

Nei primi mesi di ciascun anno di riferimento il Nucleo di valutazione procede alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi strategici, assegnati a ciascun Responsabile, utilizzando:

- l'acquisizione di una relazione dei Responsabili di P.O. sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- i risultati dei controlli interni, effettuati dal Segretario comunale;
- la comunicazione del servizio personale che non sono state adottate misure disciplinari e che non sono pervenute segnalazioni di disfunzioni dei servizi erogati da parte dell'utenza;
- un colloquio con il Segretario comunale, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sullo stato di attuazione delle misure contenute nel P.T.P.C.T. anno 2019-2021.

Il Nucleo di Valutazione, pertanto, in data 20.04.2020, con Verbale n. 2/2020 ha provveduto alla valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale incaricato delle funzioni dirigenziali - Responsabili titolari di P.O.-, relativamente all'anno 2019.

Sulla base dell'apposito *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, ha esaminato le relazioni di ciascun Responsabile sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici del PEG/Piano Performance, approvati con atti di G.C. nn. 24/2019 e 30/2019, e valutato i rispettivi comportamenti, così come riportati nelle schede di valutazione trasmesse.

Il Nucleo ha accertato il raggiungimento degli obiettivi assegnati dai Responsabili, come di seguito:

AREA	NOMINATIVO RESPONSABILE P.O.	PUNTEGGIO MAX OBIETTIVI	PUNTEGGIO VALUTAZ NUCLEO
AMMINISTRATIVA	Rag. Rinaldo Russo	45	40
ECONOMICO/FINANZIARIA	Dott. Francesco Lettieri	45	40
TECNICA/VIGILANZA	Geom. Francesco Rescigno	45	40

Il Nucleo, inoltre, ha effettuato la valutazione di ciascun Responsabile in relazioni agli altri indicatori previsti dal S.M.V.P., attestandosi ciascuno nel range tra 90 e 100 punti per l'assegnazione della percentuale dell'indennità di risultato, che sarà attribuita applicando le metodologie stabilite negli atti adottati dall'organo esecutivo, *ratione temporis*.

Fatte le dovute premesse, si prende atto del raggiungimento degli obiettivi assegnati e si rassegna la presente Relazione sulla Performance relativa all'anno 2019, evidenziando come siano stati considerati per ciascun Responsabile -secondo una valutazione oggettiva ed ad ampio respiro- non solo l'aspetto meramente adempimentale, ma sia stata apprezzata la particolare attenzione di ciascuno alla *vision* strategica dell'ente locale ed alla crescita e miglioramento dell'organizzazione, nonché alla effettiva condivisione della *mission* dell'Ente.

La Relazione sulla Performance, unitamente al Documento di Validazione, è pubblicata in *Amministrazione Trasparente* - sottosezione di 1° livello "Performance" - sottosezione di 2° livello "Relazione sulla Performance".



Il Segretario Generale
Dott. Germana D'Alascio