



**COMUNE DI S. EGIDIO DEL MONTE ALBINO**  
Provincia di SALERNO

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
**2022**

## **PREMESSA**

La presente relazione, che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2022, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione, è predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art.10, comma 1, lett.b), del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. e dell'art. 4 comma 6 del Regolamento comunale Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 26.1.2021.

Tale Relazione è predisposta, inoltre, nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte 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 vigente **contratto collettivo nazionale di lavoro**, il quali prevedono 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 (*input*) a quella di risultati (*output ed outcome*), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (*customer satisfaction*) e della rendicontazione (*trasparenza*), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (*premierità 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 consentire all'ente locale 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.

## L'ORGANIZZAZIONE INTERNA

Secondo quanto previsto dal titolo V della Costituzione (art.118), al Comune sono attribuite le funzioni amministrative, salvo che il legislatore intervenga conferendole ad un altro livello di governo (Provincia, Regione o Stato) per assicurarne l'esercizio unitario, sulla base dei seguenti principi:

- sussidiarietà: le funzioni amministrative devono essere svolte dall'ente più vicino al cittadino, fintanto che ciò sia possibile;
- adeguatezza: le funzioni devono essere attribuite ad Amministrazioni idonee a garantirne l'esercizio;
- differenziazione: l'assegnazione delle funzioni deve avvenire con riferimento alle caratteristiche associative, demografiche, territoriali e strutturali dell'Ente.

Al Comune spetta la cura degli interessi della comunità insediata sul proprio territorio con riferimento a tre settori organici: servizi alla persona e alla comunità, assetto ed utilizzo del territorio e sviluppo economico.

Le linee programmatiche di governo, comunicate dal Sindaco al Consiglio comunale, sono collegate alla programmazione economico-finanziaria attraverso il Bilancio di previsione e il documento unico di programmazione, che definisce le aree strategiche, i relativi macro obiettivi, i programmi e i singoli progetti, le scelte politiche da seguire per la realizzazione degli obiettivi di mandato. A loro volta i programmi e i progetti sono declinati negli obiettivi gestionali (P.D.O.).

Il Comune di SANT'EGIDIO DEL MONTE ALBINO è organizzato in Aree che costituiscono le macrostrutture dell'assetto organizzativo dell'Ente. Essi sono affidati alla responsabilità di Posizioni Organizzative che rispondono in ordine alla gestione della spesa nonché al rispetto dei termini dei procedimenti amministrativi.

In particolare, la struttura organizzativa dell'Ente si articola come segue:

AREA	SERVIZI	UFFICI
<b>Affari Generali</b>	Demografici e di supporto	Ufficio Statistica e leva Ufficio stato civile Ufficio anagrafe Ufficio elettorale
	Segreteria	Ufficio protocollo Ufficio segreteria Ufficio notifiche e albo pretorio
	Personale-Pubblica istruzione-cultura e politiche giovanili	Ufficio personale (parte giuridica) Ufficio Pubblica Istruzione Ufficio Politiche giovanili Ufficio cultura e turismo
	Contenzioso e politiche sociali	Ufficio Contenzioso Ufficio Politiche sociali
	Mercato Ortofrutticolo	Ufficio Mercato Ortofrutticolo (parte

		giuridica)
<b>Economico-Finanziaria</b>	Ragioneria	Ufficio Bilancio e contabilità Ufficio Paghe e Stipendi –personale (rapporti con Enti Previdenziali – trattamento economico)
	Entrate comunali	Ufficio Tributi Ufficio tasse ed entrate extratributarie
	Informatizzazione ed Economato	Ufficio Informatizzazione Ufficio Economato
<b>Urbanistica –edilizia privata</b>	Assetto e gestione del territorio- Urbanistica-Edilizia Privata	Ufficio Pianificazione e gestione del territorio Ufficio Condonò
	S.U.A.P.	Ufficio SUAP Ufficio SUE
<b>Area Tecnica</b>	Lavori Pubblici	Ufficio Lavori Pubblici Ufficio Espropri
	Ambiente-Paesaggio-Beni Culturali-	Ufficio Ambiente e gestione rifiuti Ufficio Paesaggio e beni culturali
	Manutenzione e Patrimonio	Ufficio Manutenzione Ufficio Patrimonio
	Sevizi cimiteriali	
<b>Area Vigilanza</b>	Vigilanza e Polizia Locale	Ufficio Vigilanza e antiabusivismo Attività varie di P.M.
	Polizia amministrativa	Ufficio Polizia Amministrativa
	Protezione Civile	Ufficio Protezione Civile

## DOTAZIONE ORGANICA

Al 31.12.2022

AREA FUNZIONALE	Servizi/Uffici	AREA Professionale	Profili professionali	Posti coperti alla data del 31.12.2022		Cessazioni dal servizio in corso d'anno
				T.I.	T.D.	T.I.
AFFARI GENERALI	Demografici	Istruttori	Istruttore amministrativo	1		
		Operatori	Operatore amministrativo	1		
	Segreteria	Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	1		1 Cessata il 1.5.2022
			Collaboratore amministrativo/ Messo comunale	1		
	Personale-Pubblica Istruzione-cultura Politiche giovanili	Istruttori	Istruttore amministrativo	1 <sup>1</sup>		1 Cessata il 1.8.2022 (Responsabile di Area da 01.05.2022 – 31.07.2022)
				1 <sup>2</sup>		
		Operatori Esperti	Collaboratore amministrativo	1		
	Contenzioso Politiche sociali	Istruttori	Istruttore amministrativo	1 <sub>1</sub>		1 Cessata il 1.5.2022 (Responsabile di Area da

<sup>1</sup> Part-time a 11 ore settimanali fino al 17.07.2022, a 30 ore settimanali dal 18.07.2022

<sup>2</sup> Part-time a 11 ore settimanali dal 15.09.2022

						01.02.2022 – 30.04.2022)
		<b>Operatori</b>	Operatore amministrativo	1		
	<b>Mercato Ortofrutticolo</b>	<b>Istruttori</b>	Istruttore amministrativo	1		
		<b>Operatori esperti</b>	Collaboratore amministrativo	1 1 <sup>3</sup>		
		<b>Operatori</b>	Operatore amministrativo	1		
<b>ECONOMICO-FINANZIARIA</b>	<b>Ragioneria</b>	<b>Funzionari ed elevata qualificazione</b>	Funzionario contabile Elevata qualificazione – <b>Responsabile Area</b>	1		
		<b>Istruttori</b>	Istruttore contabile	2		
	<b>Tributi</b>	<b>Istruttori</b>	Istruttore contabile	2 <sup>4</sup> 1 <sup>5</sup>		
<b>TECNICA</b>	<b>Lavori pubblici/Ambiente</b>	<b>Funzionari ed elevata qualificazione</b>	Funzionario tecnico Elevata qualificazione – <b>Responsabile Area</b>	1		
		<b>Istruttori</b>	Istruttore tecnico	1		1 Cessato il 1.11.2022
	<b>Manutenzione/Patrimonio</b>	<b>Istruttori</b>	Istruttore tecnico	1		

<sup>3</sup> Part-time a 27 ore settimanali<sup>4</sup> Part-time a 11 ore settimanali fino al 10.07.2022, a 30 ore settimanali dall'11.07.2022<sup>5</sup> Part-time a 11 ore settimanali dal 14.09.2022

	<b>Servizi cimiteriali</b>	<b>Operatori esperti</b>	Collaboratore tecnico (elettricista)	1		
		<b>Operatori</b>	Operatore tecnico	2		
<b>URBANISTICA EDILIZIA PRIVATA</b>	<b>Pianificazione e gestione territorio</b>	<b>Funzionari ed elevata qualificazione</b>	Funziario tecnico Elevata qualificazione <b>Responsabile Area</b>		1 <sup>6</sup>	
			Funziario tecnico	1 <sup>7</sup>		
		<b>Istruttori</b>	Istruttore tecnico	1		
	<b>SUAP</b>	<b>Istruttori</b>	Istruttore amministrativo	1 <sup>8</sup>		
<b>VIGILANZA</b>	<b>Polizia locale Polizia amministrativa Protezione civile</b>	<b>Funzionari ed elevata qualificazione</b>	Funziario di vigilanza Elevata qualificazione – <b>Responsabile Area</b>		1 <sup>9</sup>	
		<b>Istruttori</b>	Istruttori di vigilanza	7 1 <sup>10</sup>	1 <sup>11</sup>	

<sup>6</sup> Posto coperto con contratto ex art. 110 TUEL fino al 4.4.2025 – part-time a 18 ore settimanali

<sup>7</sup> Part-time a 18 ore settimanali

<sup>8</sup> Part-time a 11 ore settimanali fino al 10.07.2022, a 30 ore settimanali dall'11.07.2022

<sup>9</sup> Posto coperto con contratto ex art. 110 TUEL fino al 29.02.2024 – tempo pieno

<sup>10</sup> Distaccato presso la Procura della Repubblica di Nocera Inferiore

<sup>11</sup> Contratto di lavoro di tipo subordinato a tempo determinato e pieno fino al 23.08.2023

## **STRUMENTI DI PIANIFICAZIONE E CONTROLLO**

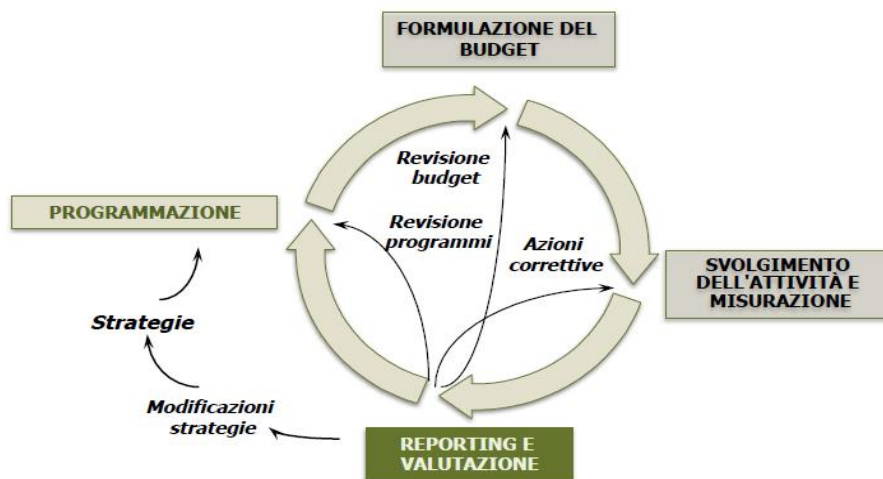
Con il presente atto si intende rappresentare un resoconto circa i risultati organizzativi e individuali raggiunti, desunti dai seguenti strumenti di pianificazione e controllo della propria attività

- **LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO:** sono state presentate con deliberazione del Consiglio Comunale n. 51 del 29.11.2021 con riferimento al periodo 2021/2026;
- **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2022/2024:** è stato approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 27 del 30/06/2022;
- **Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMIVAP):** approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 26.1.2021;
- **Piano Triennale della Prevezione della Corruzione e della Trasparenza:** approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 28.4.2022;
- **Controlli interni:** avviati in base al Regolamento comunale sui controlli interni approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. n. 2 del 10/01/2013;
- **PIANO PERFORMANCE 2022:** approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 134/2022.

## IL CICLO DELLA PERFORMANCE

Con deliberazione della G.C. n. 134/2022 è stato approvato il *Piano della Performance 2022/2024*, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs 150/2009, sulla base degli atti programmatici di indirizzo politico-amministrativo sopra richiamati.

### Il ciclo della performance: l'ambito del controllo di gestione



Fonte: Anthony, Young 1992



Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi di Performance annualità 2022 ha seguito il seguente schema:

- Declinazione dalla Sezione operativa del Dup delle fasi dei macro obiettivi strategici, di processo, di performance e di sviluppo da conseguire nell'anno di riferimento;
- individuazione degli obiettivi di Performance Organizzativa che hanno contribuito alla performance dell'Ente, ricondotti alla programmazione dell'Ente e tali da coinvolgere l'intera struttura;
- individuazione degli obiettivi di Performance Individuale, correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici, di processo e di sviluppo" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 comma 2 del D. Lgs. 150/2009;
- suddivisione delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

L'Amministrazione comunale con delibera di G.C. n. 8/2021 ha approvato il Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance, il quale prevede, quale ciclo della performance, i seguenti adempimenti:

- valutazione del personale da parte del Responsabile di Area di appartenenza e trasmissione al Nucleo di Valutazione;
- recepimento da parte del Nucleo di valutazione degli esiti della valutazione effettuata dai titolari di P.O.
- redazione da parte del Nucleo di valutazione della relazione finale sugli esiti della valutazione complessiva, trasmettendola al sindaco;

- redazione della relazione conclusiva sulla performance, redatta dal segretario comunale sulla scorta della relazione del Nucleo di valutazione;
- validazione della relazione conclusiva da parte del NIV;
- approvazione da parte della Giunta Comunale della relazione conclusiva sulla performance.

L'Amministrazione comunale con delibera di G.C. n. 134/2022 ha approvato il Piano della Performance 2022/2024.

**PIANO PERFORMANCE 2022:** approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 134/2022.

***VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, secondo le indicazioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance:***

La valutazione della performance e il controllo di gestione, si sono realizzati mediante:

- le proposte di **valutazione dei Responsabili di Posizione Organizzativa e del Segretario Comunale** da parte del Nucleo di Valutazione sono state effettuate con le risultanze di cui al **verbale n. 22 del 14.09.2023** sulla base delle relazioni predisposte dai medesimi Responsabili di Area;
- recepimento da parte del Nucleo di valutazione degli esiti della valutazione dei dipendenti effettuata dai titolari di P.O., con la redazione da parte del Nucleo di valutazione della **Relazione finale** sugli esiti della valutazione complessiva del **24.10.2023** prot.n. 0016977 del 25.10.2023.

**ESITO DELLA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE**

Il Nucleo di Valutazione, con verbale n. 22 del 14.09.2022 trasmesso con nota prot. n. 14783, ha provveduto alla valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale incaricato delle funzioni dirigenziali e del Segretario Comunale, relativamente all'anno 2022. Sulla base dell'apposito *Sistema di misurazione e valutazione*, approvato con deliberazione della G.C. n. 8 del 26.1.2021 in adeguamento al D.Lgs. 150/09 e s.m.i., ha esaminato le relazioni di ciascun Responsabile sullo stato di attuazione degli obiettivi strategici del PEG/Piano Performance, approvati con atto di G.C. n.134/2022, e valutato i rispettivi comportamenti, riportati nella scheda di valutazione.

Il Nucleo ha accertato il raggiungimento degli obiettivi assegnati, con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

**PUNTEGGI ASSEGNATI AI RESPONSABILI DI AREA**

AREA	PUNTEGGIO VALUTAZIONE NUCLEO
SEGRETARIO COMUNALE	96
TECNICA	98
URBANISTICA –EDILIZIA - SUAP	88
ECONOMICO-FINANZIARIA	100
VIGILANZA	84
AFFARI GENERALI	96

Tradotti i punteggi in **media per i Responsabili di Area** si riscontrano le seguenti risultanze:

□ media dei punteggi **93,66/100**

**PUNTEGGI ASSEGNATI AI DIPENDENTI PER CIASCUNA AREA:**

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale, i Responsabili di Area hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza.

I Responsabili di Area hanno assegnato ai dipendenti assegnati alle loro Aree i seguenti punteggi:

AREA DI ATTIVITA'	Numero dipendenti con esclusione dei titolari di posizione	Punteggi		Media punteggi per Area
		Voti	quantità	
<b>Affari Generali</b>	17	100 99 98 97 96 93	5 4 4 2 1 1	98,29
<b>Economico Finanziaria</b>	5	100 97 93	2 2 1	97,4

<b>Tecnica</b>	6	97 90 89 80	2 2 1 1	90,5
<b>Urbanistica-Edilizia Suap</b>	1	83	1	83
<b>Vigilanza</b>	8	100	8	100

Tradotti i punteggi in **media per i dipendenti non titolari di P.O.** si riscontrano le seguenti risultanze:

- media complessiva dei punteggi **96,86/100**

### PERCENTUALE DELL'INDENNITÀ DI RISULTATO

Andamento delle valutazioni della performance del personale con distribuzione percentuale dei risultati tra le differenti fasce di differenziazione della valutazione previste dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance, sulla base dei criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata integrativa:

<b>DIPENDENTI RESPONSABILI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	
<b>PUNTEGGIO</b>	<b>N. VALUTAZIONI ESPRESSE</b>
Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso	---
Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 10% della retribuzione di posizione	-----
Punteggio da 61 a 63 punti: erogazione del 11% della retribuzione di posizione	----
Punteggio da 64 a 67 punti: erogazione del 12% della retribuzione di posizione	----
Punteggio da 68 a 70 punti: erogazione del 13% della retribuzione di posizione	-----
Punteggio da 71 a 73 punti: erogazione del 14% della retribuzione di posizione	-----
Punteggio da 74 a 75 punti: erogazione del 15% della retribuzione di posizione	-----

Punteggio da 76 a 78 punti: erogazione del 16% della retribuzione di posizione	-----
Punteggio da 79 a 80 punti: erogazione del 17% della retribuzione di posizione	-----
Punteggio da 81 a 83 punti: erogazione del 18 % della retribuzione di posizione	-----
Punteggio da 84 a 85 punti: erogazione del 19 % della retribuzione di posizione	1
Punteggio da 86 a 88 punti: erogazione del 20% della retribuzione di posizione	1
Punteggio da 89 a 90 punti: erogazione del 21 % della retribuzione di posizione	-----
Punteggio da 91 a 92 punti: erogazione del 23 % della retribuzione di posizione	-----
Punteggio da 93 a 96 punti: erogazione del 24% della retribuzione di posizione	2
Oltre 96 punti: erogazione del 25% della retribuzione di posizione	2

<b>DIPENDENTI CATEGORIE B-C-D (SENZA PO)</b>	
<b>PUNTEGGIO</b>	<b>N. VALUTAZIONI ESPESE</b>
Punteggio fino a 50 punti: nessun compenso	-----
Punteggio da 51 a 60 punti: erogazione del 60%	-----
Punteggio da 61 a 63 punti: erogazione del 64%	-----
Punteggio da 64 a 67 punti: erogazione del 68%	-----
Punteggio da 68 a 70 punti: erogazione del 70%	-----

Punteggio da 71 a 73 punti: erogazione del 74%	-----
Punteggio da 74 a 75 punti: erogazione del 76%	-----
Punteggio da 76 a 78 punti: erogazione del 78%	-----
Punteggio da 79 a 80 punti: erogazione del 80%	1
Punteggio da 81 a 83 punti: erogazione del 84 %	1
Punteggio da 84 a 85 punti: erogazione del 86%	-----
Punteggio da 86 a 88 punti: erogazione del 88%	-----
Punteggio da 89 a 90 punti: erogazione del 90 %	3
Punteggio da 91 a 92 punti: erogazione del 92 %	-----
Punteggio da 93 a 96 punti: erogazione del 94%	3
Oltre 96 punti: erogazione del 100%	29

\*\*\*\*\*

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa, per la successiva approvazione della Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

L'esecuzione dei suddetti adempimenti costituisce il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e dei compensi per la produttività in favore del personale, sulla base della valutazione da ciascuno ottenuta e tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di servizio effettivamente prestato, al netto delle decurtazioni di legge da operarsi sul trattamento economico accessorio.

Sant'Egidio del Monte Albino, 25.10.2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Dott.ssa Ida Smaldone