



Comune di Maddaloni

Provincia di Caserta

Relazione della Performance anno 2022

1. Premessa

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, c. 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 ha lo scopo di illustrare i risultati ottenuti nel corso nell'anno precedente.

In particolare la Relazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse.

La redazione di questo documento è stata curata dall'Organo politico amministrativo.

2. Presentazione Relazione

Il D. Lgs. 150/2009, noto come "Decreto Brunetta", 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 delle prestazioni e dei servizi resi (artt.4 e 10 del D. Lgs. 150/2009).

Il ciclo della performance offre all'amministrazioni un quadro di azioni che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output), orientato a porre il cittadino al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premialità selettiva).

Anche nel 2022, il contesto in cui ha operato l'amministrazione Comunale è stato in parte interessato dagli adempimenti ed attività conseguenti alla crisi pandemica economica e dall'impatto dei provvedimenti legislativi di contenimento della spesa pubblica messi in campo per farvi fronte.

Ciò anche nel corso dell'ultimo esercizio finanziario ha determinato l'effetto di rallentare e/o spostare l'attività dell'Amministrazione nel tentativo di contribuire a contenere la pandemia e di dare sostegno alle famiglie in difficoltà anche in presenza di sufficienti risorse finanziarie. Senza contare che l'adozione sempre di nuovi obblighi di controllo sull'adozione e pubblicazione degli atti- pur necessari a garantire la trasparenza degli Enti ha contribuito a sua volta ad un ulteriore appesantimento procedurale a parità di costi e personale destinato alle attività di servizio.

3. Inquadramento generale

Il territorio del Comune di Maddaloni si estende su una superficie di 36,53 kmq con una densità di 1.042,2 per kmq e una popolazione residente pari a 38.075 di cui 895 stranieri, unità suddivise tra 18.578 maschi e 19.497 femmine, uno dei quattro comuni della provincia di Caserta con più di 30.000 abitanti.

4. La struttura organizzativa dell'Ente

Come siamo organizzati

L'attuale assetto organizzativo del Comune di Maddaloni è stato definito con la delibera commissariale n. 39 del 15.02.2018 e integrata con delibera commissariale n. 64 del 08.03.2018, con la quale sono stati approvati l'organigramma e il funzionigramma dell'Ente. Tale organizzazione prevede la suddivisione di attività e servizi in quattro aree d'intervento e precisamente:

Area 1 Servizi alla Persona

Area 2 Servizi al Territorio

Area 3 Igiene /Ambiente/Patrimonio

Area 4 Economico-Finanziaria

- Servizi di dipendenza solo funzionale dal Segretario Generale

Affari Generali (protocollo generale, segreteria amministrativa, notifiche), Affari Legali, Polizia Municipale Protezione Civile e rapporti con il Giudice di Pace

- Servizi di diretta pertinenza del Sindaco

Ufficio di Gabinetto, Ufficio Stampa, Segreteria Particolare e Cerimoniale, Protocollo generale, URP, CED.

Queste aree, a loro volta, sono articolate in sotto strutture.

Il funzionigramma del Comune di Maddaloni, approvato con delibera del C.S. n. 64 del 08 marzo 2018 è rappresentato nello schema seguente:

Dott.ssa Maria Rita NUZZOLO: Segretario Generale fino al 31 maggio 2022;

Dott. Bonacci Geraldo dal 1 giugno 2022 a tutt'oggi;

Dirigente Dott.ssa Gardelli Simona: dal 1 giugno 2022 AREA 1 - Servizi alla persona;

Dirigente Ing. Fortunato CESARONI: AREA 2 - Servizi al Territorio ;

Dirigente Dott. Fiorenzo De Cicco AREA 3 - Igiene- Ambiente- Patrimonio;

Dirigente Dott. Michele DELLE CAVE, : AREA 4 - Economico/Finanziaria ;

Dott.ssa Antonietta COPPOLA, titolare di P.O (ora Funziobnario attributario di Elevata Qualificazione) .: Ufficio di Gabinetto, Ufficio Stampa, Segreteria Particolare e Cerimoniale - Servizio Ufficio di Gabinetto – Ufficio Stampa – Segreteria Particolare – Cerimoniale - Ufficio di Presidenza del Consiglio, (i seguenti con dipendenza funzionale dal Segretario Generale) Protocollo Generale, URP, Ufficio Segreteria Generale, Ufficio Delibere e Ufficio Messi Notificatori, Affari Generali e Rapporti con il Giudice di Pace;

Dott. Domenico RENGA, titolare di P.O (ora Funzionario attributario di Elevata Qualificazione) .:. Polizia Municipale;

Cap. Della Peruta Nicola: , titolare di P.O (ora Funzionario attributario di Elevata Qualificazione) ...:

Polizia Municipale;

Protezione Civile;

Filomena CARDONE, titolare di P.O. (ora Funzionario attributario di Elevata Qualificazione):

AREA 4 - Economico/Finanziaria - Servizio 2° Imposte – Canoni e Tasse.

Arch. Cerreto Francesco Titolare di PO (ora Funzionario attributario di Elevata Qualificazione)

Area 2 Servizi al Territorio Servizio Manutenzioni Ed Idrico;

Ing. Piscopo Stefano AREA 2 Servizi al Territorio – Servizio 1° LL. PP. -ESPROPRI E SUAP;

Arch. Micco Saverio AREA 2 Servizi al Territorio - Titolare di Po– Servizio 2 ° Urbanistica;

Arch. Arturo CERRETO, titolare di P.O. (ora Funzionario attributario di Elevata Qualificazione) :

AREA 3 -titolare di P.O Servizio 1°;

Dott. Gnarra Orazio, titolare di P.O(ora Funzionario attributario di Elevata Qualificazione) ..:

AREA 3 -titolare di Posizione Organizzativa Servizio 2° ;

Verdicchio Michele Area 1-Servizi Alla Persona titolare di P.O. (ora Funzionario attributario di Elevata Qualificazione) **Anagrafe/Elettorale**;

QUADRO RICOGNITIVO GENERALE AL 01/01/2022
STRUTTURA DELL'ENTE

Qualifiche Funzionali	Personale In Servizio
A	0
B	29
C	62
D	34
DIRIGENTI	2*
Segretario Comunale	1
Totale	128

5. Obiettivi

Gli obiettivi programmati sono stati definiti dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in coerenza con quelli di bilancio e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti.

I Dirigenti e i titolari di Posizioni Organizzative hanno presentato all'OIV la documentazione attestante il raggiungimento degli obiettivi perseguiti.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie utilizzate nel raggiungimento degli obiettivi programmati si deve far riferimento al Documento Unico di Programmazione e al Piano Esecutivo di Gestione (PEG). Il PEG fornisce esaurientemente e coerentemente il raccordo finanziario con i singoli obiettivi. Gli obiettivi previsti dal Piano Triennale della Trasparenza e l'Integrità sono stati raggiunti e i dati inseriti sul sito istituzionale di questa amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

5.1 Obiettivi Strategici e gestionali

Con il piano esecutivo di gestione – P.E.G. 2022/2024 – approvato con Delibera di Giunta Comunale n. 152 del 26/07/2022 e la conseguenziale attribuzione degli obiettivi strategici e di mantenimento, successivamente integrata con delibera di Giunta Comunale n. 261 del 15/12/2022, tenuto conto del verbale n. 8 del 18.11.2022 dell'OIV per la pesatura dei relativi obiettivi, obiettivi confermati con delibera di Giunta n. 271 del 28/12/2022 con cui è stato approvato il PIAO 2022/2024.

5.2 Sistema di valutazione vigente ed approvazione nuovo regolamento

Il sistema di valutazione della performance del Comune di Maddaloni è regolamentato dal nuovo sistema di valutazione approvato con deliberazione di Giunta n. 50 del 13.3.2020.

Tale nuovo sistema prevede tra l'altro per i dirigenti i seguenti ambiti di valutazione.

Segretario Generale:

Il Segretario Generale, in quanto dirigente di vertice dell'amministrazione, in posizione di autonomia e responsabilità, viene infatti valutato con riferimento alle seguenti aree:

- Area 1 – *Performance Organizzativa* - Obiettivi Istituzionali e relativi indicatori di performance;
- Area 2 – *Competenze Manageriali* e comportamenti organizzativi e relativi indicatori di performance.

Ciascuna area contribuisce alla valutazione del Segretario Generale con un peso percentuale così ripartito:

- o 60% peso della performance organizzativa dell'Ente ,
- o 40% peso delle competenze manageriali.

Dirigenti:

La valutazione della performance individuale dei dirigenti riguarda sia l'area del “risultato ottenuto” in relazione agli obiettivi assegnati, sia l'area delle “competenze professionali” espresse.

I dirigenti, in quanto personale responsabile di una o più unità organizzative, in posizione di autonomia e responsabilità, vengono infatti valutati con riferimento alle seguenti aree:

- Area 1 – *Performance Organizzativa* - indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- Area 2 – *Performance Individuale* - indicatori di performance di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- Area 3 – *Competenze Manageriali* - indicatori di qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate; indicatori di capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Ciascuna area contribuisce alla valutazione del dirigente con un peso percentuale che nell'Ente così

ripartito:

- 40% peso della performance organizzativa,
- 30% peso della performance individuale ,
- 30% peso delle competenze manageriali

Personale con incarico di posizioni organizzative ora funzionario attributario di elevata qualificazione

La valutazione della performance individuale del personale incaricato di posizione organizzativa – P.O. – riguarda sia l’area del “risultato ottenuto” in relazione agli obiettivi assegnati, sia l’area delle “competenze professionali espresse”.

Le posizioni organizzative, in quanto personale responsabile di una o più unità organizzative, in posizione di autonomia e responsabilità, vengono infatti valutati con riferimento alle seguenti aree:

- Area 1 – Performance Organizzativa - indicatori di performance relativi all’ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- Area 2 – Performance Individuale - indicatori di performance di raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- Area 3- Competenze Manageriali - indicatori di qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, competenze professionali e manageriali dimostrate; indicatori di capacità di valutazione dei

propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Ciascuna area contribuisce alla valutazione del personale incaricato di P.O. con un peso percentuale così distribuito:

- o 40% peso della performance organizzativa,
- o 30% peso della performance individuale,
- o 30% peso delle competenze manageriali.

5.3 Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il ciclo della performance per l'anno 2022 ha avuto inizio con l'assegnazione ai singoli Responsabili di settore delle risorse attraverso i PEG e l'attribuzione degli obiettivi strategici e di mantenimento, avvenuto con delibera n. 271 del 28/12/2022

Così come previsto dal vigente sistema di valutazione, è stata trasmessa all'OIV, in un arco temporale che va dal 01/02/2023 al 02/08/2023, ivi comprese le integrazioni relative alle attività svolte nel 2022, la documentazione di seguito indicata:

- Relazioni sul raggiungimento degli obiettivi strategici e di mantenimento da parte dei responsabili;
- Schede di valutazione dei dipendenti da parte dei Dirigenti;

L'OIV in data 07.08.2023 ha proceduto ad effettuare, sentito il Segretario Comunale, la valutazione delle Competenze professionali e comportamenti organizzativi dei Dirigenti e delle P.O. (per quelle dipendenti dai Dirigenti la valutazione è stata fatta in accordo con i Dirigenti del Settore)

Nel dettaglio, anche per l'anno 2022 il Comune di Maddaloni non ha effettuato una verifica intermedia in ordine al raggiungimento degli obiettivi. Il ciclo della performance 2022 si è concluso nel mese di agosto 2023 con la valutazione dei Responsabili dei Servizi con verbale n. 6 del 07/08/2023 trasmessa dall'OIV.

6. Risultanze del sistema di valutazione

Le risultanze delle valutazioni dell'OIV si evidenzia il seguente quadro generale:

Dirigenti e titolari di P.O.	Dirigente Cesaroni	Dirigente Delle Cave	Dirigente De Cicco	Dirigente Gardelli	P.O. Coppola	P.O. Renga	P.O. Della Paeruta	P.O. Cardone	P.O. Cerreto F.	P.O. Micco	P.O. Piscopo	P.O. Cerreto A	P.O. Gnarra	P.O. Verdicchio
Punteggio conseguito	97	98	96	92,60	96	95	81,75	96	94,52	93	94,40	96	95	90,70

Tale riepilogo evidenzia un discreto grado di differenziazione dovuto ad un diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e dalle diverse competenze personali e manageriali dimostrate.

7. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

La relativa Sezione “Trasparenza, Valutazione e Merito”, presente sul sito istituzionale, durante l’anno 2022, è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede fatta eccezione per alcune che non risultano ancora pubblicate nella sezione Amministrazione Trasparente, così come risulta dalla griglia che fotografa la situazione alla data del 30.6. 2022 trasmessa all’ANAC. L’Oiv ed il Segretario Generale hanno provveduto ad effettuare sollecito ai fini di un pronto adeguamento con nota Prot 49769 del 16.10.2023

8. Conclusioni ed orientamenti per l’anno 2023

Per l’anno 2022 si è riscontrato un ritardo nei tempi di realizzazione del ciclo della performance rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. Infatti l’intero ciclo si è concluso in ritardo

Pertanto per l’anno 2023 è intenzione del Comune di Maddaloni di:

- a) concludere per l’esercizio 2023 il ciclo della performance entro il 30 giugno 2024;
- b) realizzare un attività di monitoraggio almeno semestrale delle attività dei singoli responsabili al fine di migliorare il loro contributo alla performance dell’Ente;
- c) un’attenta considerazione e valutazione nei procedimenti di attuazione delle recenti previsioni normative **dell’AUTORITA’ NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC).**

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell’Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Maddaloni,

L’organo politico-amministrativo