



Comune di Maddaloni

Provincia di Caserta

Relazione della Performance anno 2023

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 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 di Giunta Comunale n. 246/2022. 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 Ecologia /Ambiente/Igiene

Area 4 Economico-Finanziaria

Area 5 Affari Istituzionali e Generali

Area 6 Urbanistica

- 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 M:

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

Dirigente Dott.ssa Ricciardi Antonella : AREA 1 - Servizi alla persona;

Dirigente Ing. Fortunato Cesaroni: AREA 2 - Servizi al Territorio ed a partire dal 1 settembre 2023

Ing. Stefano Piscopo ;

Dirigente Ing Fiorenzo De Cicco AREA 3 - Ecologia Ambiente e Igiene fino al 27 giugno 2023;
dal 4 luglio 2023 Dirigente ad interim Segretario Generale Dott. Geraldo Bonacci

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

Responsabile ad interim Ufficio Contenzioso: Dott. Geraldo Bonacci

Dott.ssa Antonietta COPPOLA, Funzionario attributario di Responsabilità con 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 Messaggi Notificatori, Affari Generali e Rapporti con il Giudice di Pace;

Dott. Domenico RENGA, Funzionario attributario di Responsabilità con Elevata Qualificazione) .:.: Polizia Municipale e Protezione Civile;

Filomena CARDONE, Funzionario attributario di Elevata Qualificazione): AREA 4 - Economico/Finanziaria - Servizio 2° Imposte – Canoni e Tasse.

Arch. Cerreto Francesco Funzionario attributario di Elevata Qualificazione) Area 2 Servizi al Territorio Servizio Manutenzioni Ed Idrico;

Ing. Piscopo Stefano AREA 2 Servizi al Territorio – Funzionario attributario di Responsabilità con Elevata Qualificazione Servizio 1° LL. PP. -ESPROPRI E SUAP fino al 31.8.2023;

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

Arch. Arturo CERRETO, Funzionario attributario di Elevata Qualificazione) : AREA 3 -Servizio 1° con delega di funzioni dirigenziali;

Dott. Gnarra Orazio, ora Funzionario attributario di Elevata Qualificazione) .: AREA 3 - Servizio 2°, con delega di funzioni dirigenziali;

Dott.ssa Miriam Delli Paoli- Funzionario attributario E. Q.

QUADRO RICOGNITIVO GENERALE AL 01/01/2023
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 Funzionaria attributari di Responsabilità con Elevata Qualificazione 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

Il Consiglio Comunale con deliberazione n. 5 del 15/03/2023, esecutiva ai sensi di legge, ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2023/2025 ove sono indicati gli obiettivi strategici nonché *in nuce* gli obiettivi operativi che sono stati meglio esplicitati successivamente con delibera di G.M. n. 42 del 11.09.2023 “ Approvazione P.E.G. 2023-2024-2025“ e con deliberazione di Giunta Comunale n. n. 105/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Integrato Attività e Organizzazione 2023/2025.

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:

- 40% peso della performance organizzativa,
- 30% peso della performance individuale,
- 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 2023 ha avuto inizio con l'attribuzione degli obiettivi strategici con il DUP 2023/2025 e successivamente con assegnazione ai singoli Responsabili di settore delle risorse attraverso i PEG e l'attribuzione degli obiettivi operativi, avvenuto rispettivamente con delibera di G.M. n. 42 del 11.09.2023 “ Approvazione P.E.G. 2023-2024-2025“ e con deliberazione di Giunta Comunale n. n. 105/2023, esecutiva ai sensi di legge, di approvazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione 2023/2025.

Così come previsto dal vigente sistema di valutazione, è stata trasmessa all'OIV 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 15.11.2024 ha proceduto ad effettuare, sentito il Segretario Comunale, la valutazione delle Competenze professionali e comportamenti organizzativi dei Dirigenti mentre per quelle dipendenti la valutazione è stata effettuata dai Dirigenti del Settore.

Nel dettaglio, anche per l'anno 2023 il Comune di Maddaloni non ha effettuato una verifica intermedia in ordine al raggiungimento degli obiettivi. Il ciclo della performance 2023 si è concluso nel mese di dicembre 2023 con la valutazione dei Responsabili dei Servizi con verbale n. 4 del 15.11.2024 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 E.Q.	Dirigente Cesaroni	Dirigente Delle Cave	Dirigente Piscopo	Dirigente Ricciardi	E.Q. Coppola	E.Q. Renga	EQ Cardone	EQ Cerreto F.	EQ. Micco	EQ Piscopo	EQ Cerreto A	EQ. Gnarra	EQ Verdicchio
Punteggio conseguito	95	96	94	84	98	95	100	98	96	96	89	95	95

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 “Amministrazione Trasparente”, presente sul sito istituzionale, durante l’anno 2023, 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 trasmessa all’ANAC. L’Oiv ed il Segretario Generale hanno provveduto ad effettuare sollecito ai fini di un pronto adeguamento.

8. Conclusioni ed orientamenti per l’anno 2023

Per l’anno 2023 si è riscontrato un ritardo nei tempi di realizzazione del ciclo della performance rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente. Ciò anche in ragione del tempo necessario per l’espletamento della procedura di individuazione dell’OIV. Infatti l’intero ciclo si è concluso in ritardo

Per l’anno 2024 è intenzione del Comune di Maddaloni di:

- a) concludere per l’esercizio 2024 il ciclo della performance in tempi più rapidi;
- b) realizzare un’attività di monitoraggio almeno semestrale delle attività dei Dirigenti e 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, 26.6.2025

L’organo politico-amministrativo