

Comune di Montecorvino Pugliano  
Provincia di Salerno

**Verbale di deliberazione della Giunta Comunale**

**DELIBERAZIONE N. 99 DEL 26/06/2015**

**OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014**

L'anno **duemilaquindici**, il giorno **ventisei** del mese di **giugno** alle ore **12:50**, nella residenza comunale, convocata nei modi di legge, si è legalmente riunita la Giunta Comunale nelle persone dei sottoindicati signori:

cognome e nome	carica	presente
DI GIORGIO DOMENICO	SINDACO	NO
MARTONE PIER PAOLO	VICE-SINDACO	SI
D'ALESSIO CRESCENZO	ASSESSORE	SI
NARDIELLO SILVANA	ASSESSORE	SI
PAGANO MICHELE	ASSESSORE	SI

**Totale Presenti 4**

**Totale Assenti 1**

Presiede la seduta **Il Vice Sindaco Martone Pierpaolo**.

Partecipa alla seduta **Il Segretario Generale Dott.ssa Margherita TORRACA**.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita i convocati a deliberare sull' oggetto all' ordine del giorno.

## LA GIUNTA COMUNALE

### PREMESSO:

- che, il Decreto Legislativo n. 150/2009 impegna le Amministrazioni pubbliche ad organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento continuo con l'introduzione del *ciclo generale di gestione della performance* al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici mediante le fasi di pianificazione, gestione, misurazione, valutazione e rendicontazione della performance organizzativa e individuale;
- che, l'art. 10, comma 1, lettera a) del succitato decreto richiede alle amministrazioni di redigere un **piano triennale della performance**, nel quale vengono elencati gli obiettivi strategici e quelli operativi, nonché le azioni di miglioramento in ottica di pianificazione e di programmazione strategica;
- che, secondo quanto stabilito dalla deliberazione n. 112/2010 della Civit, il piano della performance costituisce, quale documento autonomo e organico, lo strumento che, dà avvio al ciclo di gestione della performance indicando gli elementi fondamentali su cui si baseranno poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance;
- che, la misurazione e la valutazione delle performance costituiscono due fasi distinte anche se integrate dell'intero ciclo finalizzate al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché alla crescita delle competenze professionali in un quadro di trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro raggiungimento;
- che, per la nostra Amministrazione i punti cruciali del ciclo della performance sono dati dalla definizione e dall'assegnazione degli obiettivi;
- che, il sopracitato art. 10, al comma 1, lett. b) del decreto legislativo 150/2009 prevede l'adozione, entro il **30 giugno** di ogni anno, di un documento denominato "*Relazione sulla Performance*" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

### DATO ATTO CHE:

- il Consiglio Comunale con deliberazione nr.5 del 20/05/2015 ha approvato il rendiconto sulla gestione 2014;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 12/07/2014 è stato approvato il Bilancio di previsione 2014 e pluriennale 2014/2016 e la relazione previsionale e programmatica;
- che è in corso di approvazione il bilancio di previsione per l'esercizio 2015;

### RICHIAMATE:

- a) Deliberazione nr.31 del 30/01/2015, con la quale è stato approvato il "*Piano della Performance*" nel quale l'Amministrazione ha individuato gli obiettivi strategici
- b) Deliberazione nr. 130 del 06/11/2014 con cui è stato approvato il PEG 2014 ed assegnati gli obiettivi gestionali;
- c) il vigente regolamento disciplinante le posizioni organizzative dell'Ente;

### ATTESO CHE:

- il 2012 risulta in concreto l'anno dell'avvio delle performance;
- nell'ambito della deliberazione consiliare di approvazione del PEG si sono assegnate le risorse e gli obiettivi suddivisi per aree e programmi;

### VISTO:

- in particolare l'art. 4, comma 2 lett. f) del richiamato Decreto legislativo 150/2009 che prevede, quale ultima fase del ciclo della performance, la rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

### VISTA:

- la "*Relazione sulla performance*" anno 2014 e l'allegata sintesi sul raggiungimento degli obiettivi gestionali predisposta dal Settore Affari Generali, allegata al presente atto per formarne parte

integrante e sostanziale nonché tutti gli atti propedeutici e finali che sono depositati presso il Settore stesso;

**RILEVATO CHE:**

-la Relazione in esame evidenzia la performance raggiunta per ciascun obiettivo e riporta, per ogni servizio la valutazione individuale del personale espressa da ciascun responsabile, ai fini dell'accesso agli strumenti di premialità;

**PRECISATO CHE:**

- il presente atto - che non prevede impegni di spesa o diminuzione di entrate – non comporta all'attualità riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente, e pertanto non implica valutazioni in ordine alla regolarità contabile ex art. 49 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, come sostituito dalla lettera b) del comma 1 dell'art. 3 del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174;

**VISTI:**

- il Decreto Legislativo 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni;  
- il D. Lgs 267/2000 recante il T.U.E.L e successive modificazioni;

**ACQUISITO:**

-il parere di regolarità tecnica di cui all'art. 49 del D. lgs 267/2000, recante il TUEL;

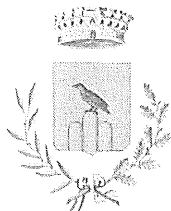
**RICHIAMATO:**

- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

*Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge:*

**DELIBERA**

1. **Di approvare** la “*Relazione sulla Performance*” anno 2014 e l'allegata sintesi sul raggiungimento degli obiettivi gestionali predisposti dal Settore Affari Generali, del Personale e Servizi Demografici;
2. **Di trasmettere** la relazione di cui al precedente punto, al Nucleo Interno di Valutazione per i successivi adempimenti.
3. **Di dare mandato** al responsabile del settore Affari Generali di procedere, ai sensi dell'art. 11, comma 8 del D. Lgs nr. 150/2009, e dall'art. 10, comma 8, lett. b) del D. Lgs. 33/2013 alla pubblicazione della Relazione alla Performance anno 2014 ed all'allegata sintesi sul raggiungimento degli obiettivi sul sito internet del Comune nella sezione Amministrazione Trasparente.
4. **Di disporre** che il presente atto venga pubblicato nell'Albo pretorio on-line di questo Comune ai sensi dell'art. 32 della Legge 18/6/2009 n. 69 e successive modificazioni.  
La presente Deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 comma 4^ del D. lgs . n.267/2000, stante l'urgenza.



Comune di Montecorvino Pugliano  
Provincia di Salerno

ALLEGATO A) ALLA DELIBERA N. 99 DEL 26/06/2015

**PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA**

Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

*(art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000)*

In ordine alla proposta di delibera, sotto il profilo della regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE**

**RESPONSABILE Affari Generali e del Personale e Servizi Demografici**  
F.to Dott.ssa Enrica CATALDO

Montecorvino Pugliano, li 25/06/2015

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

*(art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000)*

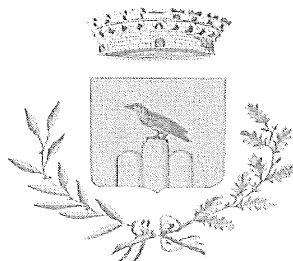
In ordine alla proposta di delibera, sotto il profilo della regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, si esprime parere **FAVOREVOLE**

**RESPONSABILE SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO**  
F.to Dott.ssa AnnaMaria ~~DEL~~ VECCHIO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**(Dott.ssa Terraca Margherita)**

Montecorvino Pugliano, li 25/06/2015

**COMUNE DI MONTECORVINO PUGLIANO**  
**PROVINCIA DI SALERNO**



**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**  
**ANNO 2014**

Approvata con deliberazione di G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## INDICE

1. **RESENTAZIONE DELLA RELAZIONE**
2. **SISNTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI ED ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI**
  - 2.1 **Il contesto esterno di riferimento**
  - 2.2 **L'Amministrazione**
  - 2.3 **I risultati raggiunti**
  - 2.4 **Le criticità e le opportunità**
3. **OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**
  - 3.1 **Albero della performance**
  - 3.2 **Obiettivi strategici**
  - 3.3 **Obiettivi e piani operativi**
  - 3.4 **Obiettivi individuali**
4. **RISORSE EFFICVIENZA ED ECONOMICITA'**
5. **PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE**
6. **IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**
  - 6.1 **Fasi, soggetti tempi e responsabilità**
  - 6.2 **Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance**

## **1. Presentazione**

Anche l'anno 2014 ha assistito ad una progressiva azione di implementazione dei complessi meccanismi di attuazione del sistema di riforma del lavoro pubblico iniziata con il D.Lgs. n. 150/2009 e proseguita con tutti gli atti di indirizzo applicativi della riforma stessa (ex Civit, ANCI, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ragioneria generale dello Stato, Sezioni di controllo della Corte dei Conti, etc.).

L'amministrazione comunale, infatti, ha proseguito non tanto e solo nell'attività di elaborazione e messa a punto degli strumenti necessari per la compiuta applicazione della nuova disciplina del lavoro pubblico, ma ha perseguito l'obiettivo di affinare gli strumenti inalienabili di gestione di tutto il sistema premiale nell'ottica, da un lato, di adempiere alla rigorosa osservanza delle norme, e, dall'altro lato, di dotarsi di un adeguato portafoglio di strumenti integrati che, nel loro insieme, possano effettivamente costituire il sistema di performance strumentale alla corretta gestione della premialità soprattutto in un momento di grande difficoltà economica come quello che il nostro Paese sta attraversando, per il quale il contributo delle Autonomie Locali, come il Comune di Montecorvino Pugliano, assume un ruolo determinante non tanto e solo per il contributo alla riduzione della spesa pubblica in generale, cui questo Ente ha partecipato con rilevanti sacrifici (vedi le riduzioni del fondo di premialità dei dipendenti comunali ed il necessario riequilibrio della fiscalità locale, che hanno chiamato tutti a rilevanti sacrifici nell'interesse del nostro Paese), quanto per la razionalizzazione e l'ottimizzazione della spesa stessa, la quale, oggi, possiamo certamente affermare che sia diretta concretamente al riconoscimento del merito reale e non alla mera distribuzione di reddito, mediante un'attività finalizzata a conseguire, seppur con un'azione progressiva, un significativo recupero di cultura e di efficienza nelle azioni di erogazione dei servizi pubblici all'utenza.

Nel corso dell'anno 2014 tale processo di avvicinamento al risultato finale -costituito, da un lato, dall'adozione di nuovi strumenti di governance delle risorse umane e, dall'altro lato, di conduzione a sistema degli approcci di ottimizzazione delle culture gestionali pubbliche sottese al decreto di riforma -è giunto nella fase finale di governo degli strumenti, nella fattispecie alla predisposizione ed alla adozione della Relazione sulle performance, documento che consuntiva le prestazioni rese dagli operatori tutti, misurate sulla base del documento di programmazione definito "*Piano delle Performance*", adottato dall'amministrazione comunale nel corso del 2014 e che ha visto, quale documento consuntivante delle performance prodotte, l'elaborazione e l'adozione del documento finale, ovvero la Relazione sulle performance, già validata, per quanto attiene al trascorso esercizio, dal competente Nucleo Interno di Valutazione operante presso l'amministrazione comunale.

La Relazione, insieme al sistema di pianificazione ed al nuovo strumento valutativo che l'amministrazione ha varato ad inizio dell'anno 2011, rappresentano il necessario corredo strumentale previsto dalla legge ed imposto dai nuovi assetti riformistici cui il Comune ha dato tempestiva ed adeguata applicazione.

## **2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholders esterni**

### **2.1. Il contesto esterno di riferimento**

Sono numerose le ipotesi sul nome che secondo alcuni potrebbe derivare da "Mons e Chorak" che significa ardore, nel senso di "terra vulcanica". La spiegazione è data dal carattere vulcanico del

territorio che presentava fenditure esalanti gas, e ancora oggi si trovano, a Montecorvino Pugliano, acque sulfuree. Altri ritengono che possa derivare dal nome del console romano Marco Valerio Corvino che su queste colline aveva probabilmente una proprietà. Un'altra ipotesi ancora lo farebbe derivare dai termini Kora (città) e Ina (nostra) per indicare il luogo in cui abitavano i nobili patrizi romani. Pugliano fu aggiunto più tardi, lo si trova per la prima volta in un documento del 919 e forse indicava una piccola strada, anticamente chiamata via Piana, lungo la quale si è sviluppato il centro abitato. La cittadina è situata alle falde dei Picentini.

Dal municipio, nell'ex convento di Santa Maria, si ammira lo splendido panorama che si estende su tutta la Piana del Sele, con lo sfondo blu del cielo e del mare. I primi nuclei abitativi risalgono al 201 a.C. quando Picentia fu rasa al suolo dai Romani, dopo la seconda guerra punica. Ricostruita, la città fu definitivamente distrutta nell'88 a.C. In pianura si formarono acquitrini e si diffuse la malaria, non era più possibile viverci sia per motivi di salute sia per l'insicurezza diffusa dopo la caduta di Roma. Per questo motivo la gente si spostò verso le colline, in luoghi più protetti e nascosti, e non potendo costruire un'unica città con la cinta muraria, fondarono i piccoli centri distanti l'uno dall'altro, che nel loro insieme si chiamarono Montecorvino.

Nel VI secolo arrivarono prima i Bizantini, poi i Goti. Nel 1494 il sostegno di Montecorvino in difesa del re Alfonso I d'Aragona contro gli Angioini fu determinante per la vittoria. Per riconoscenza Alfonso II d'Aragona conferì il titolo di barone del regno a 23 famiglie, 16 di Rovella e 7 di Pugliano. Nel 1820 motivazioni politiche ed economiche spinsero i cittadini di Pugliano a chiedere al re di Napoli di separarsi da Rovella. Fino ad allora Pugliano aveva formato un unico comune con Rovella, secondo dopo Salerno per grandezza ed importanza. Si estendeva, infatti, dai monti al mare. Nacque così Montecorvino Pugliano, formata da 10 casali con Santa Tecla per capoluogo.

## **2.2. L'amministrazione**

Organi Istituzionali

- ❖ Sindaco
- ❖ Presidente del consiglio
- ❖ Consiglio Comunale
- ❖ Giunta Comunale

L'Ente è organizzato per Settori ed Uffici. I principali Settori sono di seguito elencati:

- Staff del Sindaco
- Affari Generali e del Personale e Servizi Demografici
- Tecnico
- Vigilanza
- Finanziario
- Servizi alla Persona

Al numero dei Settori corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche e razionalizzazione organizzativa finalizzati a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

## **STAFF DEL SINDACO**

Struttura posta alle dirette dipendenze del Sindaco

### **I SETTORE – AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE E SERVIZI DEMOGRAFICI**

1. Ufficio Affari Generali
2. Ufficio Affari Giuridici del Personale
3. Ufficio Legale
4. Ufficio per le Relazioni con il Pubblico (URP)
5. Ufficio Protocollo e di Segreteria
6. Ufficio Servizi Demografici
7. Ufficio Elettorale
8. Ufficio Informatica e Statistica
9. Ufficio Notifiche

### **II SETTORE – TECNICO**

1. Ufficio Lavori Pubblici
2. Ufficio Urbanistica ed Edilizia Privata
3. Ufficio Manutenzione, Ecologia e Patrimonio
4. Ufficio di Piano
5. Ufficio Commercio e SUAP

### **III SETTORE – VIGILANZA**

1. Ufficio Polizia Amministrativa e Giudiziaria
2. Ufficio Pubblica Sicurezza, Polizia Stradale e Viabilità
3. Ufficio Igiene e Sanità
4. Ufficio Polizia Annonaria e Commerciale
5. Ufficio Protezione Civile e coordinamento Ausiliari
6. Ufficio Illeciti Edilizi

### **IV SETTORE - FINANZIARIO**

1. Ufficio Ragioneria
2. Ufficio Tributi
3. Ufficio Affari Economici del Personale
4. Ufficio Economato

### **V SETTORE – SERVIZI ALLA PERSONA**

1. Ufficio Servizi Sociali
2. Ufficio Pubblica Istruzione
3. Ufficio Attività Culturali, Sport e Turismo
4. Ufficio Politiche Giovanili e Terzo Settore

## ELENCO DEI PRINCIPALI PROCEDIMENTI AMMINISTRATIVI

N. ELENCO PROCESSI	SETTORE ORGANIZZATIVO
Erogare contributi economici a persone disagiate	Servizi alla Persona
Gestire i servizi di assistenza a soggetti anziani e diversamente abili	Servizi alla Persona
Gestire i servizi di tutela minori	Servizi alla Persona
Gestire i servizi ricreativi	Servizi alla Persona
Gestire il Trasporto Scolastico	Servizi alla Persona
Gestire iniziative per la formazione permanente e l'orientamento al lavoro	Servizi alla Persona
Gestire la Refezione Scolastica	Servizi alla Persona
Gestire la biblioteca e il patrimonio artistico, culturale e scientifico	Servizi alla Persona
Gestire strutture e servizi sportivi	Servizi alla Persona
Organizzare, gestire e sostenere servizi e manifestazioni culturali e sportive	Servizi alla Persona
Gestire i servizi di prevenzione e controllo della sicurezza stradale	Vigilanza
Gestire i servizi di vigilanza sul territorio e sulle attività della popolazione	Vigilanza
Gestire i servizi di vigilanza sull'attività edilizia, commerciale e produttiva	Vigilanza
Gestire la regolamentazione ed i controlli in materia ambientale ed igienicosanitaria	Vigilanza
Gestire le sanzioni amministrative	Vigilanza
Progettare e gestire viabilità, circolazione e servizi connessi	Vigilanza
Regolamentare e controllare le attività produttive e commerciali, fisse ed ambulanti	Vigilanza
Gestire le entrate ed i tributi locali	Economico-finanziario
Gestire acquisti di beni, servizi e forniture	Economico-finanziario
Gestire la funzione amministrativa-contabile	Economico-finanziario
Gestire il patrimonio comunale	Tecnico
Gestire la pianificazione urbanistica e territoriale	Tecnico
Gestire l'Edilizia Privata e il rilascio di autorizzazioni, permessi e la verifica delle D.I.A. e comunicazioni	Tecnico
Gestire la programmazione e il controllo economico-finanziario	Tecnico
Gestire lo Sportello Unico ed i servizi per le imprese	Tecnico
Gestire il Servizio di Igiene Urbana	Tecnico
Gestire il Servizio Idrico integrato	Tecnico
Progettare e gestire interventi di manutenzione ordinaria e straordinaria sul patrimonio	Tecnico
Progettare e gestire lavori di edilizia pubblica	Tecnico
Progettare e gestire lavori di manutenzione ordinaria e straordinaria su strade e illuminazione pubblica	Tecnico
Gestione del verde pubblico	Tecnico

Gestire i sistemi informativi	Affari generali
Gestire la comunicazione istituzionale	Affari generali
Gestire il protocollo e l'archivio	Affari generali
Gestire la segreteria e dare supporto agli organi istituzionali	Affari generali
Gestire le risorse umane e l'organizzazione	Affari generali
Gestire l'ufficio legale	Affari generali
Gestione dei servizi demografici elettorali e di stato civile	Affari generali

### CARATTERISTICHE DELL'ENTE

territorio	
Superficie in Kmq	28,72
Frazioni	6
Risorse idriche	
Laghi	0
Fiumi	0

### Distribuzione popolazione residente anno 2014 per classi di età stakeholders e variabili demografiche

Età	Pop. Residente al 01/01/2011			Nati Vivi			Morti			Iscritti			Cancellati			Pop. Residente al 31/12/2011		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
0 - 6	132	128	260	61	39	100	0	0	0	14	13	27	14	4	18	189	178	367
7 - 14	682	635	1317	1	3	4	0	0	0	21	24	45	13	17	30	691	643	1334
15 - 29	949	862	1811	1	3	4	0	0	0	31	30	61	17	22	39	936	867	1803
30 - 65	729	652	1381	0	0	0	0	0	0	34	31	65	24	18	42	735	662	1397
<b>Totale</b>	<b>2429</b>	<b>2277</b>	<b>4706</b>	<b>63</b>	<b>45</b>	<b>108</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>198</b>	<b>68</b>	<b>61</b>	<b>129</b>	<b>2578</b>	<b>2350</b>	<b>4928</b>

### Distribuzione popolazione residente anno 2014 per classi di età e variabili demografiche

Età	Pop. Residente al 01/01/2011			Nati Vivi			Morti			Iscritti			Cancellati			Pop. Residente al 31/12/2011		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
0 - 6	324	316	640	62	39	101	0	0	0	18	22	40	17	11	28	385	367	752
7 - 14	547	494	1041	0	3	3	0	0	0	18	17	35	11	13	24	553	498	1051
15 - 29	957	903	1860	0	0	0	0	0	0	57	69	126	39	29	68	969	937	1906
30 - 65	2716	2684	5400	0	0	0	6	2	8	177	143	320	95	89	184	2825	2766	5591
<65	549	634	1183	0	0	0	23	24	47	8	20	28	12	11	23	525	6232	1148
<b>Totale</b>	<b>5093</b>	<b>5031</b>	<b>10124</b>	<b>62</b>	<b>42</b>	<b>104</b>	<b>29</b>	<b>26</b>	<b>55</b>	<b>278</b>	<b>271</b>	<b>549</b>	<b>174</b>	<b>153</b>	<b>327</b>	<b>5257</b>	<b>5191</b>	<b>10448</b>

## STRUTTURA ORGANIZZATIVA

Personale in servizio 2014	2012	2013	2014
Dipendenti	33	34	34
Totale Personale in servizio	33	34	34

### 2.3 I risultati raggiunti

1. Realizzazione guida ai servizi
2. Gestione sistema E-part
3. Completamento sistema gestione informatica Banca dati Unificata Ente
4. Informatizzazione fascicoli personale parte giuridica
5. Informatizzazione protocollo generale
6. Internalizzazione servizio paghe
7. Informatizzazione fascicoli personale-parte economica
8. Sistema monitoraggio informatico costante posizione debitoria ente
9. Sistema monitoraggio entrate
10. E-Part
11. Verifica e controllo delle attività delle medie e grandi strutture di vendita
12. Gestione ed aggiornamento SIT
13. Definizione istruttoria pratiche l. 219
14. Sistema monitoraggio informatico costante OO.PP. in avvio ed in corso
15. Implementazione servizi forniti dallo "Sportello famiglia"
16. Miglioramento Servizio Trasporto Scolastico
17. E-Part
18. Attività relative all'istituzione del nuovo Piano di zona
19. Mappatura soggetti non censiti
20. Progetto E-part
21. Contrasto abusivismo edilizio
22. Verifica e controllo delle medie e grandi strutture di vendita

### 2.4. Le criticità e le opportunità

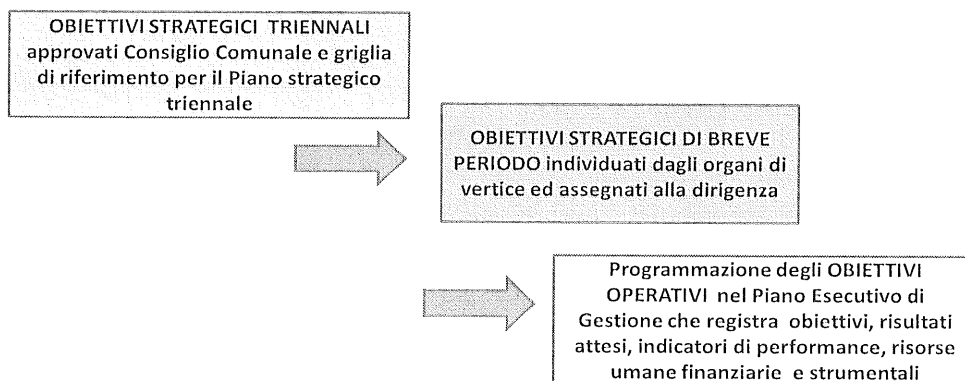
Nel corso dell'anno 2014 si sono verificate una serie di circostanze che hanno pregiudicato il raggiungimento di alcuni obiettivi strategici.

Fra questi hanno inciso particolarmente i cambiamenti di carattere normativo, che in alcuni casi hanno aggiunto nuovi adempimenti ed hanno comportato modifiche sostanziali dell'obiettivo, mentre in altri casi sono venuti meno i presupposti dell'obiettivo. Tra le maggiori criticità vi è senz'altro il sottodimensionamento dell'ente in termini di personale dipendente.

## **3. Obiettivi: Risultati raggiunti e scostamenti**

### **3.1 L'albero della performance**

ALBERO DELLA PERFORMANCE



### Obiettivi assegnati con il Piano Esecutivo di Gestione anno 2014

Il piano esecutivo di gestione anno 2014 è stato approvato con deliberazione della Giunta Municipale n. 130 del 06/11/2014 e contiene i seguenti obiettivi assegnati per Settori:

#### SETTORE AA.GG. DEL PERSONALE E SERVIZI DEMOGRAFICI

RES.LE SETTORE: DOTT.SSA ENRICA CATALDO

##### OBIETTIVI PEG 2014

Sistema misurazione e reclutamento personale	30
Completamento percorso per modifiche statuto comunale	30
Piano anticorruzione coordinamento in fase di attuazione-Piano miglioramento	25
Informatizzazione Implementazione nuovo programma gestionale	15
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

#### SETTORE FINANZIARIO

RES.LE SETTORE: DOTT.SSA ANNA MARIA DEL VECCHIO-

##### OBIETTIVI PEG 2014

Accertamento entrate anni pregressi- Tributi comunali- Ipotesi di evasione- Potenziamento azioni	40
Riorganizzazione settoriale al fine di adeguare le competenze di base alle nuove procedure di contabilizzazione previste dal MEF	25
Piano tabellare delle utenze locali complessivamente intese-data base per lo sviluppo di una tassazione locale basata sul federalismo fiscale	20
Sistema monitoraggio costante entrate	15
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>

#### SETTORE TECNICO

RES.LE SETTORE: ARC. GERARDO. CERRA

OBIETTIVI PEG 2014

Completamento efficientamento energetico edifici pubblici  
Implementazione SIT  
Gestione pratiche edilizie on line  
Sistema di monitoraggio informatico OO.PP.  
TOTALE

25  
25  
30  
20  
100

SETTORE SERVIZI ALLA PERSONA

RES.LE SETTORE: Sig. ANIELLO PALO

OBIETTIVI PEG 2014

Attività di collaborazione ed attivazione dei servizi previsti e programmati dal piano sociale di zona S4 anno 2014: analisi e monitoraggio servizi attivati sul territorio comunale  
Servizio trasporto scolastico: \_ monitoraggio alla luce delle nuove condizioni contrattuali in termini di servizio e risparmio finanziario  
Servizio mensa nelle scuole dell'infanzia: monitoraggio alla luce delle nuove condizioni contrattuali in termini di servizio e risparmio finanziario  
TOTALE

40  
30  
30  
100

SETTORE VIGILANZA

RES.LE SETTORE: COM. CARMINE DI GIORGIO/MALANGONE RENATO

OBIETTIVI PEG 2014

Monitoraggio e recupero delle sanzioni amministrative anni pregressi- Potenziamento azione di riscossione  
Implementazione del sistema di controllo con apparecchiatura autovelox  
Contrasto abusivismo edilizio  
Verifica e controllo delle attività di medio grandi strutture di vendita  
TOTALE

30  
30  
20  
20  
100

Sulla base dei monitoraggi svolti dai responsabili di posizione organizzativa e della documentazione raccolta, il Nucleo Interno di Valutazione ha determinato l'effettivo grado di raggiungimento dei progetti legati alla performance individuale e il loro collegamento con l'indicatore del Piano della performance.

I progetti sono stati valutati prendendo in considerazione complessivamente i risultati ottenuti e non solo il raggiungimento, o meno, dall'indicatore; in quanto non sempre gli indicatori possono essere sufficienti per esprimere l'attuazione del progetto nel suo insieme.

La retribuzione di risultato collegata alla performance legata alle prestazioni dei responsabili di posizione è stata validata dal Nucleo Interno di Valutazione pertanto sarà riconosciuta proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dei due progetti di ciascun responsabile

Il Presidente del Nucleo di Valutazione ha basato le proprie osservazioni sulle evidenze richieste al Segretario Generale dell'Ente e al Sindaco e sulle relazioni di autovalutazione predisposte da

ciascun responsabile e, coadiuvato dal Nucleo stesso, ha espresso la valutazione. La retribuzione di risultato collegata ai comportamenti viene erogata in modo proporzionale al punteggio ottenuto nella valutazione.

Il Nucleo di Valutazione ha, inoltre, trasmesso ai responsabili gli esiti della valutazione, gli stessi entro 10 giorni non hanno comunicato osservazioni sulla valutazione, tranne il Responsabile del Settore Tecnico comunale, Arch. Cerra Gerardo la cui valutazione è stata sottoposta a revisione da parte del Nucleo..

Nella tabella che segue sono elencati gli obiettivi dei Responsabili di Settore che sono stati valutati dal Nucleo di valutazione per l'anno 2014.

### OBIETTIVI STRATEGICI

#### Settore: AFFARI GENERALI DEL PERSONALE E SERVIZI DEMOGRAFICI

#### Obiettivo di processo

#### Misurazione e reclutamento personale

#### INDICATORI DI PERFORMANCES

Descrizione indicatore	PERFORMANCE ATTESA	PERFORMANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. indicatori di performance realizzati	100	100	0	30	100%
N. schede di misurazione ideate					
<b>Peso ponderato obiettivo</b>				<b>30</b>	

#### Obiettivo di processo

#### Modifica statuto comunale

#### INDICATORI DI PERFORMANCES

Descrizione indicatore	PERFORMANCE ATTESA	PERFORMANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. articoli modificati	100	80	20	30	80%
<b>Peso ponderato</b>				<b>24</b>	

### Obiettivo di processo

#### Piano anticorruzione coordinamento in fase di attuazione e piano miglioramento

##### INDICATORI DI PERFORMANCES

Descrizione indicatore	PERFORM ANCE ATTESA	PERFOR MANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. modifiche e miglioramenti apportati	<b>100</b>			<b>25</b>	
<b>Peso ponderato</b>				<b>25</b>	

### Obiettivo di processo

#### Informatizzazione protocollo generale implementazione nuovo iter gestionale

##### INDICATORI DI PERFORMANCES

Descrizione indicatore	PERFORM ANCE ATTESA	PERFOR MANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. sw implementati/ n. sw esistenti	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>100</b>
<b>Peso ponderato</b>				<b>15</b>	

### Comune di Montecorvino Pugliano

#### Settore: FINANZIARIO

### Obiettivo di processo

#### Accertamento entrate anni pregressi- Tributi comunali- ipotesi di evasione- potenziamento azioni

##### INDICATORI DI PERFORMANCES

Descrizione indicatore	PERFORM ANCE	PERFORM ANCE	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
------------------------	--------------	--------------	-------------	--------------------------	-----

	ATTESA	REALIZZA TA			
Entrate realizzate/Entrate accertate	100	90	10	40	90%
% evasione recuperata					
<b>Peso ponderale</b>				<b>36</b>	

**Obiettivo di processo**

**Riorganizzazione settoriale**

**INDICATORI DI PERFORMANCES**

Descrizione indicatore	PERFORM ANCE ATTESA	PERFORM ANCE REALIZZA TA	SCOSTAME NTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. atti organizzativi adottati	100	100	0	25	100%
<b>Peso ponderale</b>				<b>25</b>	

**Obiettivo di processo**

**Piano tabellare delle utenze locali-database per lo sviluppo di una tassazione locale basata sul federalismo fiscale**

**INDICATORI DI PERFORMANCES**

Descrizione indicatore	PERFORM ANCE ATTESA	PERFOR MANCE REALIZZA TA	SCOSTAME NTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. utenze inserite/N. utenze esistenti	100	80	20	20	80%
<b>Peso ponderale</b>				<b>16</b>	

**Obiettivo di processo**

**Sistema di monitoraggio costante entrate/uscite dell'oEnte**

**INDICATORI DI PERFORMANCES**

Descrizione indicatore	PERFORM ANCE ATTESA	PERFOR MANCE REALIZZ ATA	SCOSTAME NTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
Totale entrate	100	80	20	15	80%

monitorate/To  
tale entrate  
Tot. Uscite  
monitorate/To  
t. uscite

**Peso  
ponderale**

**12**

**Comune di Montecorvino Pugliano**

**Settore: TECNICO**

**Obiettivo di processo**

**Completamento efficientamento energetico edifici comunali**

**INDICATORI DI PERFORMANCES**

Descrizione indicatore	PERFORM ANCE ATTESA	PERFORM ANCE REALIZZA TA	SCOSTAME NTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. edifici efficientati/N. edifici	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>25</b>	<b>40%</b>
<b>Peso ponderale</b>				<b>9</b>	

**Obiettivo di processo**

**Implementazione SIT**

**INDICATORI DI PERFORMANCES**

Descrizione indicatore	PERFORM ANCE ATTESA	PERFORM ANCE REALIZZA TA	SCOSTAME NTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	Gro (peso* % di attuazione)
N. uffici allineati/N. uffici ente	<b>100</b>	<b>40</b>	<b>60</b>	<b>25</b>	<b>40%</b>
<b>Peso ponderale</b>				<b>9</b>	

**Obiettivo di processo**

**Gestione pratiche edilizie on-line**

**INDICATORI DI PERFORMANCES**

Descrizione indicatore	PERFORM ANCE ATTESA	PERFORM ANCE REALIZZA	SCOSTAME NTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
---------------------------	---------------------------	-----------------------------	-----------------	-----------------------------	-----

TA

N. pratiche edilizie inserite gestite/N. pratiche edilizie	100	50	50	30	50%
<b>Peso ponderale</b>				15	

### Obiettivo di processo

Sistema monitoraggio costante OO.PP. in avvio ed in corso

#### INDICATORI DI PERFORMANCES

Descrizione indicatore	PERFORMANCE ATTESA	PERFORMANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. pratiche istruite/N. pratiche presenti	100	100	0	20	100
<b>Peso ponderale</b>				20	

### Obiettivo di processo

Comune di Montecorvino Pugliano

Settore:SERVIZI ALLA PERSONA

### Obiettivo di processo

Attività di collaborazione ed attivazione dei servizi previsti e programmati dal piano di zona ambito S4 anno 2014. Analisi e monitoraggio dei servizi attivati sul territorio comunale

#### INDICATORI DI PERFORMANCES

Descrizione indicatore	PERFORMANCE ATTESA	PERFORMANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. servizi attivati/N. servizi attivati	100	85	15	40	85%
<b>Peso ponderale</b>				34	

### Obiettivo di processo

#### Miglioramento servizio Trasporto scolastico-risparmio finanziario

Descrizione indicatore	PERFORMANCE ATTESA	PERFORMANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
Zacupamento mensurato	100	100	0	30	100%
Peso ponderale				30	

### Obiettivo di processo

#### Servizio mensa scuola dell'infanzia e risparmio finanziario

Descrizione indicatore	PERFORMANCE ATTESA	PERFORMANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
Zacupamento mensurato	100	100	0	30	100%
Peso ponderale				30	

### Comune di Montecorvino Pugliano

Settore:VIGILANZA

### Obiettivo di processo

#### Monitoraggio e recupero sanzioni amm.ve anni pregressi-potenziamento azioni riscossione

Descrizione indicatore	PERFORMANCE ATTESA	PERFORMANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. Sanzioni recuperate/N. sanzioni	100	90	10	30	90%
Peso ponderale				27	

### Obiettivo di processo

#### Implementazione sistema di controllo con Autovelox

Descrizione indicatore	PERFORMANCE ATTESA	PERFORMANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. controlli effettuati con	100	90	10	30	90%

AutoveloX/N. controlli	
<b>Peso ponderale</b>	<b>27</b>

**Obiettivo di processo**

**Contrasto abusivismo edilizio**

Descrizione indicatore	PERFORMANZA ATTESA	PERFORMANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. controlli edilizi effettuati/Nr controlli	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>80%</b>
<b>Peso ponderale</b>				<b>16</b>	

**Obiettivo di processo**

**Verifica e controllo attività di medio grandi strutture di vendita**

Descrizione indicatore	PERFORMANZA ATTESA	PERFORMANCE REALIZZATA	SCOSTAMENTO	PESO OBIETTIVO ASSEGNATO	GRO
N. strutture controllate/N. strutture esistenti	<b>100</b>	<b>80</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>20%</b>
<b>Peso ponderale</b>				<b>16</b>	

**Obiettivi individuali del personale del comparto**

Il personale di comparto per l'anno 2014 è stato valutato dal personale titolare di posizione organizzativa a cui è assegnato in base sia alla performance organizzativa che alla performance individuale giusta richiesta del Settore AA.GG. prot. n. 7470 del 05/06/2015. La valutazione è stata firmata per accettazione da tutti i dipendenti comunali.

La performance organizzativa è riconosciuta al comparto nella misura del 100% della produttività teorica, in quanto l'obiettivo dell'Ente è stato pienamente raggiunto, come ha validato il Nucleo di valutazione. n. 1 dipendente ha realizzato un punteggio inferiore a 70, soglia che consente l'attivazione del meccanismo di ripartizione dei resti. Il resto dei dipendenti, su un totale di n. 25 valutati, si è collocata nella fascia tra 76,60 e 100. Non è pervenuta ancora la valutazione del Settore Finanziario.

PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ANNO 2014		
SETTORE VIGILANZA	DIPENDENTI	PUNTEGGIO
1	ADAMI DANIELE	81,40
2	BERTOLI NORBERTO	81,40

3	BOTTONE ANTONIO	80,40
4	GRASSO VITO	94,40
5	TROISI ALFONSO	94,40
<b>SETTORE AA.GG.</b>		
6	D'ALESSIO ROMEO	95,6
7	DI MARCO ANTONIO	89,6
8	CRISTAINO ALFONSO	90,6
9	INFANTE ENRICO	79,6
10	LANGERANO DOMENICO	97,6
11	PAGANO GUIDO	76,6
12	PAGANO FRANCESCO	82,6
13	RICCO GIUSEPPINA	97,6
14	STABILE GIUSEPPE	81,6
15	VIVONE MARIA	88,6
<b>SETTORE FINANZIARIO</b>		
16	VIVONE FIORENTINA	nv
17	DELLA CORTE FERRUCCIO	nv
<b>SETTORE TECNICO</b>		
18	ASCOLESE DOMENICO	45,10J
19	APICELLA CARMINE	76,60
20	CORALLUZZO IULIANO	82,10
21	DELLA CORTE DANIELE	79,10
22	IUZZOLINO VITO	79,60
23	LONARDO EDOARDO	77,10
24	POTO ANIELLO	85,60
25	VIVONE PAOLO	46,60

#### 4. Pari opportunità e bilancio di genere

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2014.

Qualifica	Uomini	donne	Totale
Segretario B (a tempo pieno)	0	1	1
Categoria D (di cui P.O.)	8 (3)	2 (2)	10 (5)
Categoria C	12	2	14
Categoria B	8	1	9

Categoria A	0	0	0
Totale	28	6	34

## 5. Il processo di redazione della relazione sulla performance

### 5.1 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Ai sensi del comma 1, lettera b, art.10 del D.Lgs. n. 150/2009, l'Amministrazione Comunale deve adottare un documento denominato Relazione sulla Performance "(...) *che evidenzia, 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...*".

La Relazione sulle Performance rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale il Comune rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio finanziario precedente, concludendo, in tal senso, il ciclo di gestione della performance che, come detto, si è sviluppato sul tritico: Piano delle Performance – Sistema di Valutazione delle Performance – Relazione sulle Performance, tutti strumenti gestionali di cui l'amministrazione si è dotata.

Il Documento, predisposto dal Settore Affari Generali, quale struttura di supporto all'organismo di Valutazione, in conformità con le linee guida dettate dalla CIVIT con deliberazione n. 5/2012, è già stato sottoposto alla validazione da parte dello stesso organismo di valutazione dell'ente e viene posto in approvazione ad opera dell'organo esecutivo al fine di prendere atto dei risultati raggiunti dalle prestazioni rese dagli operatori dipendenti dell'amministrazione, mentre, successivamente all'approvazione da parte della Giunta, la Relazione verrà pubblicata sul sito dell'Ente, nella sezione denominata "*Trasparenza, valutazione e merito*", e trasmessa alla CIVIT nazionale per ogni valutazione al riguardo prevista dalla legge.

Con la presente Relazione vengono illustrati i risultati organizzativi complessivi dell'Ente, le attività gestionali dei singoli Settori e i risultati individuali raggiunti nel corso dell'anno 2014.

I parametri di riferimento sono riferiti agli obiettivi strategici, adottati in sede di approvazione del Piano delle Performance; contestualmente vengono rilevati gli eventuali scostamenti rispetto ai programmi medesimi.

Come può evincersi dai risultati registrati dall'Organismo di Valutazione nell'ambito della Relazione stessa, gli obiettivi strategici e premiali sono stati raggiunti con un ottimo livello di conseguimento, che pone l'amministrazione in una condizione di buona gestione complessiva, pur sempre migliorabile anche in relazione agli strumenti di monitoraggio e controllo delle prestazioni rese da tutti gli operatori.

Per quanto riguarda le modalità operative, la complessità del cambiamento introdotto dalla Riforma ha determinato la scelta di considerare l'anno 2013 come un "anno ponte" nel corso del quale sperimentare compiutamente il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Il Piano delle performance 2014, è stato redatto ai sensi del D. Lgs. 150/2009, individua gli obiettivi strategici per la valutazione della performance dell'Amministrazione. Ciascuno di questi

strumenti, pur essendo collegati tra di loro, operano ad un livello di programmazione/pianificazione diverso: il programma di mandato definisce la mission dell'Ente per il periodo quinquennale del mandato, la Relazione previsionale e programmatica e i bilanci di previsione definiscono la programmazione triennale e annuale delle macro azioni generali e la loro definizione economico-finanziaria, il Piano della performance individua e permette la misurazione di specifici obiettivi strategici, infine, il Piano esecutivo di gestione collega le azioni operative alle risorse economiche finanziarie.

Nel Piano della Performance, quindi, individua in modo esplicito gli obiettivi maggiormente strategici che intende raggiungere nell'anno in corso. I progetti e le attività che rivestono un carattere maggiormente ordinario sono esplicitati negli altri strumenti di programmazione. Per ciascuno degli obiettivi strategici sono definiti in modo puntuale i responsabili, gli stakeholders, i tempi di realizzazione, i risultati attesi e i relativi indicatori che permettono di misurarne la realizzazione. Gli indicatori, inoltre, sono costruiti in modo da misurare o il grado di efficacia interna/esterna o il livello di efficienza, a seconda del tipo di obiettivo. In tutti i casi gli indicatori riportano il valore di raggiungimento atteso, l'unità di misura, nonché, nel caso ci siano aumenti o diminuzioni previste, il valore di partenza dell'anno precedente. La dichiarazione all'interno del Piano di questi valori rende più corretto e trasparente il monitoraggio in itinere e a fine anno delle variabili di misurazione.

Con la Relazione sulla Performance si rendono noti i risultati raggiunti dagli obiettivi strategici mediante gli indicatori individuati che permettono di misurare in modo chiaro e trasparente i risultati raggiunti.

La Relazione sulla Performance ha l'obiettivo di rendere noto e pubblicare i risultati al 31 dicembre 2014 in merito agli obiettivi stabiliti in sede di pianificazione. La Relazione ha la finalità di illustrare ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati di performance ottenuti nel corso del 2014, concludendo in tal modo il ciclo di gestione annuale della performance e favorendo la cultura della trasparenza.

## **5.2 Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance**

Il ciclo di gestione della performance nel corso del 2014 si è articolato nelle seguenti fasi, come previsto anche dal D. Lgs. 150/2009:

1. nel Piano della Performance sono state individuate le macro-azioni, che discendono dalla Relazione previsionale e programmatica 2014/2016, e definiti ed assegnati gli obiettivi da perseguire. Per ogni obiettivo è stato definito: un risultato da raggiungere e almeno un indicatore per misurare la realizzazione del progetto.
2. Gli obiettivi del Piano della Performance sono stati collegati alla performance individuale dei titolari di posizione organizzativa. Al personale titolare di posizione organizzativa sono stati assegnati anche altri progetti sui quali valutare la performance individuale. Conseguentemente, sono state allocate le rispettive risorse economiche.
3. A fine settembre 2014 è stato effettuato il monitoraggio semestrale degli obiettivi del Piano della Performance e dei progetti collegati al risultato.
4. Dopo il 31/12/2014 si è realizzato il monitoraggio degli obiettivi del Piano della performance e dei progetti collegati al risultato procedendo così alla valutazione della performance organizzativa

e individuale. Conseguentemente è stato determinato il riconoscimento economico a tutti i dipendenti, in modo da valutare e valorizzare il merito di ciascuno.

Attraverso questo documento, validato dal Nucleo Interno di Valutazione e recepito dalla Giunta Municipale sono pertanto rendicontati i risultati degli obiettivi strategici e dei conseguenti progetti legati al risultato, nonché i premi di risultato dei responsabili di posizione organizzativa. Questa relazione aggiornata sarà, inoltre, pubblicata sul sito del comune di Montecorvino Pugliano, nella sezione Amministrazione Trasparente.

La retribuzione di risultato collegata alla performance organizzativa per i titolari di posizione organizzativa varia tra il 10% ed il 25% della retribuzione di posizione in godimento, come prevede la metodologia di valutazione per l'anno 2014, e deve essere erogata secondo la seguente disposizione:

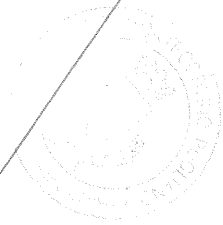
- **raggiungimento obiettivo con punteggio inferiore a 50 risultato riconosciuto pari al 10% dell'importo della posizione organizzativa in godimento;**
- **raggiungimento obiettivo con punteggio compreso tra 51 e 60 risultato riconosciuto pari al 15% dell'importo della posizione organizzativa in godimento;**
- **raggiungimento obiettivo con punteggio compreso tra 61 e 80 risultato riconosciuto pari al 20% dell'importo della posizione organizzativa in godimento;**
- **raggiungimento obiettivo con punteggio compreso tra 81 e 100 risultato riconosciuto pari al 25% dell'importo della posizione organizzativa in godimento;**

Il Nucleo Interno di Valutazione ha dunque il compito di valutare i responsabili di settore del comune di Montecorvino Pugliano secondo la metodologia di valutazione che prevede che il merito sia collegato alla performance organizzativa ed individuale, oltre che al raggiungimento degli obiettivi. La retribuzione di risultato teorica di ciascun responsabile di settore, titolare di posizione organizzativa collegata alla performance individuale varia tra il 10% ed il 25% della indennità di posizione in godimento. Tale cifra è attribuita per il 40% sulla base del raggiungimento di obiettivi prestazionali e per il 60% sulla base delle attitudini individuali e della performance organizzativa che pesa 10 punti sul totale.

Il Nucleo Interno di valutazione ha riconosciuto e validato il pieno raggiungimento del risultato dell'obiettivo di performance organizzativa, come monitorato nel capitolo relativo ai risultati degli obiettivi strategici, e, quindi, riconosce la possibilità di erogare al 100% la retribuzione di risultato collegata.

Si propone di perfezionare la metodologia di valutazione utilizzata per i responsabili di posizione organizzativa mediante revisione del sistema di valutazione dell'ente con una diversa ponderazione degli elementi di natura qualitativa, attinenti la performance manageriale rispetto agli elementi di natura quantitativa, più facilmente misurabili, e introducendo degli *indicatori di performances* nuovi anche per gli elementi di natura qualitativa.





Letto, confermato e sottoscritto

Il Vice Sindaco  
F.to Martone Pierpaolo

Il Segretario Generale  
F.to Dott.ssa Margherita TORRACA

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Responsabile del Servizio pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione viene pubblicata, sul sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69) per quindici giorni consecutivi dal al .

Montecorvino Pugliano, li

Il Segretario Generale  
F.to Dott.ssa Margherita TORRACA

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione diverrà esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3°, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 il 26/06/2015 .

Il Segretario Generale  
F.to Dott.ssa Margherita TORRACA

Copia conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo

Montecorvino Pugliano 26/06/2015



Il Segretario Generale  
Dott.ssa Margherita TORRACA