



COMUNE DI SAN PIETRO INFINE

Provincia di Caserta

DECORATO MEDAGLIA D'ORO AL MERITO CIVILE

P.zza Risorgimento n° 4 – cap 81049 - Tel. 0823 900302- 900303- 900322-900313- 900314 Fax 0823 900349
CF: 80008930614 PI: 01338430612 e-mail: comunesanpietroinfine@virgilio.it pec: prot.sapietroinfine@asmepec.it

Prot. 3361

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2018

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art.10, comma 1, lett.b), del D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno 2018, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione.

Tale Relazione è predisposta 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 **contratto collettivo nazionale di lavoro 2016-2018**, il quale prevede l'attivazione di un **ciclo generale di gestione della performance**, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

Il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni pubbliche un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (*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 (*premiabilità selettiva*).

La citata legislazione, infatti, sostituendo definitivamente il concetto di produttività *individuale e collettiva del previgente ordinamento*, ha introdotto il concetto di *performance organizzativa e individuale*.

Al fine di 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.

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 delibera C.C. n. 12 del 18.06.2016**);
- **DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (C.C. n. 11 del 31.07.2018)**;
- **PIANO PERFORMANCE (G.C.n. 53 del 29.05.2018)**;
- **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE, secondo le indicazioni del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, introdotto dal D.Lgs. 150/2009, (G.C.n. 77 del 17.10.2017)**;

Con deliberazione della G.C. n.53/2018 è stato approvato il **Piano della Performance 2018**, ai sensi dell'art.10 del D.Lgs 150/2009, sulla base degli atti programmatici di indirizzo politico-amministrativo sopra richiamati.

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

A) Valutazione della Performance dei Responsabili di P.O. Nei primi mesi di ciascun anno di riferimento il Nucleo di valutazione procede alla verifica dello stato di attuazione degli obiettivi strategici, assegnati a ciascun Responsabile, utilizzando:

- *l'acquisizione di una relazione dei Responsabili di P.O. sul raggiungimento degli obiettivi assegnati;*
- *un colloquio con il Segretario comunale, quale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza sullo stato di attuazione delle misure contenute nel P.T.P.C.T. anno 2018-2020.*

Il Nucleo di Valutazione, in data 08.07.2019 prot. n. 2300 del 09.07.2019, ha provveduto alla valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale incaricato delle funzioni dirigenziali, relativamente all'anno 2018. Sulla base dell'apposito **Sistema di misurazione e valutazione oppure del regolamento di funzionamento del nucleo di valutazione**, approvato con deliberazione della G.C. n.77 del 17.10.2017 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 Piano Performance, approvati con atto di G.C. n. 53 del 29.05.2018, e valutato i rispettivi comportamenti, riportati nella scheda di valutazione.

Il Nucleo ha accertato il raggiungimento di tutti i seguenti obiettivi assegnati:

AREA	NOMINATIVO RESPONSABILE P.O.	OBIETTIVI ASSEGNATI	PUNTEGGIO VALUTAZIONE NUCLEO
FINANZIARIA	PAOLA STRINGHINI	N. 5	95
AMMINISTRATIVA	MARIA CARMELA VACCA	N. 5	95
TECNICA	DARIO GIOVINI	N. 5	95

**RIPORTARE NEL RIQUADRO GLI OBIETTIVI ASSEGNATI A
CIASCUN RESPONSABILE E LE VALUTAZIONI DEL NUCLEO**

Il Nucleo di Valutazione ha validato la "**Relazione sulla Performance**" con il verbale n.4 del 2019. La Relazione sarà pubblicata in **Amministrazione Trasparente** – sottosezione di 1° livello "**Performance**" - sottosezione di 2° livello "**Relazione sulla Performance**".

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Vincenza Reccia

