



Comune di Buonvicino

Relazione sulla *Performance*

Anno 2021

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 04.07.2023



Comune di Buonvicino

Sommario

Premessa	3
1 Introduzione	4
1.1 Principi generali	4
1.2 Contesto normativo	4
1.3 Contesto organizzativo	5
1.4 Condizione di salute dell'ente: Indicatori finanziari e vincoli dettati dal Legislatore.....	5
1.5 Sistema di misurazione della <i>performance</i> individuale	7
1.6 Performance generale di ente	7
1.7 Performance organizzativa delle unità organizzative dell'ente	10
1.7 La valutazione individuale del personale.....	10
2 Il percorso di elaborazione della Relazione	12
Allegati tecnici.....	12



Comune di Buonvicino

Premessa

La presente Relazione sulla *performance* costituisce snodo fondamentale per la chiusura del ciclo della *performance* e della valutazione individuale, in quanto fornisce elementi di misurazione che incidono sulla *performance* individuale del personale dipendente dell'Ente. L'azione di graduale implementazione del sistema premiale, iniziata con il varo del D.Lgs. n. 150/2009 e proseguita con tutti gli atti di indirizzo applicativi della riforma stessa (Civit, ANCI, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ragioneria generale dello Stato, Sezioni di controllo della Corte dei Conti, etc.), è proseguita con il recepimento delle modifiche apportate dal d.lgs. 74/2017, attuativo della legge delega n. 124/2015, che ha riguardato la modifica di alcuni principi fondamentali del d.lgs. 150/2009. La Relazione sulla *Performance* rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale l'Ente rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo, in tal senso, il ciclo di gestione della *performance* che si è sviluppato sul tritico: Sistema di Valutazione delle *Performance* - Piano delle *Performance* - Relazione sulle *Performance*, tutti strumenti gestionali di cui l'amministrazione si è dotata.

Il Piano della *performance* individua e delinea le modalità attraverso le quali viene deve essere misurata la Performance generale di Ente. Nel Regolamento vengono delineate le modalità di calcolo della Performance organizzativa e della performance Individuale di tutto il personale.

Il presente documento è stato predisposto dal Segretario comunale e dagli uffici preposti, con il supporto metodologico e operativo del Nucleo di Valutazione, in conformità alle linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicate nel mese di novembre 2019; immediatamente dopo l'approvazione da parte della Giunta comunale la Relazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione. L'approvazione e la validazione della relazione sulla *performance* costituiscono condizioni inderogabili per l'erogazione di premi ed incentivi a qualsiasi titolo.

La Relazione finale, approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione viene pubblicata nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Nei paragrafi seguenti viene descritto il percorso seguito per l'elaborazione della Relazione sulla *performance*, il contesto normativo e il sistema di misurazione della *performance* e vengono riepilogate la *performance* di Ente e gli esiti delle misurazioni e valutazioni degli obiettivi assegnati alle aree in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.



Comune di Buonvicino

1 Introduzione

1.1 Principi generali

La Relazione sulla *Performance* è il documento annuale, redatto a consuntivo, composto dalle schede di rendicontazione degli obiettivi di tutti i settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.

Costituisce, con le risultanze della *performance* complessiva dell'ente, lo strumento attraverso il quale l'ente rende conoscibili i risultati della misurazione e della valutazione, validati dal Nucleo di valutazione.

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Nella relazione, inoltre, ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della *performance* complessiva dell'ente nell'anno 2021, come programmata nell'ambito del piano della *performance* adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia nei sistemi di rilevazione dei dati e delle informazioni; ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare ed raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il presente documento è in linea con il vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Ente con delibera della Giunta comunale n. 112 del 28.11.2018.

Gli obiettivi per l'anno 2021 sono stati assegnati nel Piano provvisorio della performance approvato con delibera di GC n. 74 del 01.10.2021 e poi modificati con deliberazione di Giunta Comunale n. 86 del 16.11.2021.

1.2 Contesto normativo

La Relazione sulla *performance* prevista dall'art. 10, comma 1 lettera b), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (c.d. decreto Brunetta), costituisce il documento che conclude il Ciclo della *performance*, così come previsto dall'art. 4 del medesimo testo legislativo. Con essa l'Amministrazione monitora, misura e infine illustra i risultati, ottenuti nel corso dell'anno precedente, in termini di *performance* organizzativa ed individuale. La Relazione ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti della misurazione della *performance* di cui l'Ente si è dotato.

Il Nucleo di Valutazione, in base all'art. 14, comma 4, lettera c, del d.lgs. 150/2009 valida il documento approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Con la validazione il Nucleo di Valutazione attesta che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'Ente per come risulta dalla misurazione effettuata con la collaborazione delle strutture interne. La mancanza della Relazione (approvata dalla Giunta e validata dal Nucleo di Valutazione), per qualsiasi motivo, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali (art. 14, comma 6, D.Lgs. n. 150/2009).



Comune di Buonvicino

1.3 Contesto organizzativo

I locali comunali sono siti in Via Roma, 10 (CAP 87020). La struttura organizzativa dell'Ente è ripartita in Settori. Al vertice di ciascun Settore è posto un Responsabile, normalmente un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa.

Per l'anno 2021 la struttura organizzativa dell'Ente risulta come da tabella:

SETTORE	SERVIZIO	Responsabile 2021
I	Amministrativo - finanziario	Vincenzo Di Leone
II	Demografico	Ciriaco De Lio
III	Ufficio Tecnico	Fernando Greco

Il personale complessivo nel 2021 era così composto:

SETTORE PRIMO - Amministrativo - finanziario

CATEGORIA	NOMINATIVO	Full time/part time	Note
C	AMOROSO LOREDANA	PT	
B	CAUTERUCCIO EMANUELA	PT	
C	CETRARO NADINE	PT	
C	MAGURNO NATALINA	PT	
B	PIETROMICA ELVIRA	PT	
B	PUCCI RAFFAELLA	PT	
B	RUSSO ANNA	PT	

SETTORE SECONDO - Demografico

CATEGORIA	NOMINATIVO	Full time/part time	Note
C	AMOROSO LOREDANA	PT	DAL 03.05.2021
B	FORESTIERO ANTONIETTA	PT	

SETTORE TERZO - Ufficio Tecnico

CATEGORIA	NOMINATIVO	Full time/part time	Note
B	BENVENUTO GIUSEPPE CIRIACO	FT	
A	PRESTA SALVATORE	PT	

1.4 Condizione di salute dell'ente: Indicatori finanziari e vincoli dettati dal Legislatore

Con deliberazione n. 10 del 06.05.2022 è stato approvato il rendiconto di gestione 2021.

L'Ente, nell'esercizio 2021, non si è trovato nella condizione di Ente strutturalmente deficitario, per come si rileva dal prospetto:

Indicatori	Esito
1) Rispetto del pareggio di bilancio	SI



Comune di Buonvicino

2) Rispetto del tetto di spesa del personale	SI
3) Volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza e relativi ai titoli I e III, con l'esclusione delle risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio di cui all'articolo 2 del decreto legislativo n. 23 del 2011 o di fondo di solidarietà di cui all'articolo 1, comma 380 della legge 24 dicembre 2012 n. 228, NON superiori al 50 per cento rispetto ai medesimi residui attivi titoli i e ii di competenza RISULTANTI DAL RENDICONTO DI ESERCIZIO DELL'ANNO PRECEDENTE (SE NON APPROVATO DEL PENULTIMO ANNO) ; esclusi gli accertamenti delle predette risorse a titolo di fondo sperimentale di riequilibrio o di fondo di solidarietà;	SI
4) Volume dei residui passivi complessivi provenienti dal titolo I NON superiore al 50 per cento degli impegni della medesima spesa corrente DI COMPETENZA RISULTANTI DAL RENDICONTO DI ESERCIZIO DELL'ANNO PRECEDENTE (SE NO APPROVATO DEL PENULTIMO ANNO) ;	SI
5) Capacità di riscossione aumentata rispetto all'anno precedente	NO
6) Rispetto dei tempi medi di pagamento	NO
TOTALE	

Nell'anno 2021, n. 4 indicatori su n. 6 hanno registrato risultati positivi. Pertanto, l'indicatore sintetico dell'*Andamento degli indicatori della condizione dell'ente* è pari a 66,67%.

Inoltre, si riportano, nella seguente tabella, i dati relativi al Rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, che denotano un buon andamento della condizione di salute dell'Ente.

VINCOLI	PUNTEGGIO
1. Trasmissione all'anagrafe delle prestazioni dei dati sugli incarichi conferiti e su quelli autorizzati ai dipendenti dell'ente	No
2. Rispetto dei vincoli di trasparenza di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e smi	SI
3. Rispetto dei vincoli dettati per il conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, studio e/o ricerca	SI
4. Rispetto del vincolo inerente l'individuazione del personale in eccedenza	SI
5. Rispetto dei vincoli dettati dal codice dell'amministrazione digitale, tra cui si ricordano in particolare l'utilizzo della posta elettronica, l'accesso telematico	SI
6. Il ricorso alle convenzioni Consip ed al mercato elettronico della PA;	SI
7. La verifica della certificazione delle assenze per malattia;	SI
8. La vigilanza sul personale assegnato;	SI
9. Il rispetto dei vincoli dettati per il controllo del personale;	SI



Comune di Buonvicino

1.5 Sistema di misurazione della *performance* individuale

In base al Regolamento vigente nel 2021, la valutazione individuale del personale responsabile P.O. è determinata dall'incidenza della *performance* generale di Ente, dalla *performance* della struttura di diretta responsabilità, dai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati, dai comportamenti organizzativi e dalla capacità di valutazione dei collaboratori.

Il Nucleo di valutazione valuta la *performance* dei Responsabili di Settore sulla base dei seguenti fattori e valori percentuali:

- a) nella misura del **30 %** per la *performance* organizzativa generale dell'ente e della struttura diretta, accertata dal Nucleo di Valutazione, anche tenendo conto dell'esito delle indagini di customer satisfaction e degli esiti della autovalutazione (PARTE I);
- b) nella misura del **40%** per i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi operativi individuali assegnati (PARTE II);
- c) nella misura del **20 %** per i comportamenti organizzativi (PARTE III);
- d) nella misura del **10%** per la capacità di valutazione dei collaboratori dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi (PARTE IV).

I risultati da valutare si riferiscono sia agli obiettivi di carattere individuale (*performance* individuale), che a quelli riferiti all'intero ente ovvero all'intero settore diretto (*performance* organizzativa).

La *performance* organizzativa di settore è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al settore conseguito attraverso l'azione per le medesime strutture.

La *performance* organizzativa di settore è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati al settore conseguito attraverso l'azione per le medesime strutture.

La *performance* di settore si ottiene dalla media ponderata degli indicatori sintetici degli obiettivi operativi.

La retribuzione di risultato è riconosciuta ai responsabili di servizio che abbiano conseguito un punteggio complessivo pari o superiore a 50/100, in maniera proporzionale.

1.6 *Performance* generale di ente

In base a quanto definito nel Piano della *performance* approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 74 del 01.10.2021, la misurazione della *performance* generale di ente nel suo complesso è parametrata su un punteggio massimo collettivo di 2500 punti, di cui:

- Max. 1000 punti per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente
- Max. 500 punti per il raggiungimento degli obiettivi operativi del Settore I;
- Max. 500 punti per il raggiungimento degli obiettivi operativi del Settore II;
- Max. 500 punti per il raggiungimento degli obiettivi operativi del Settore III.



Comune di Buonvicino

Nel Piano della performance sono stati definitivi gli obiettivi strategici, rendicontati nella tabella seguente:



Comune di Buonvicino

Azioni	Linee	Impatto	Obiettivi	Settori	Punteggio	Risultati raggiunti	Punteggio ottenuto
Innovazione	Merito, trasparenza, valutazione	Miglioramento della cultura della legalità	Attuazione degli adempimenti assegnati a ciascun responsabile di settore ed al Segretario Generale, in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione, individuati nel Piano triennale della Trasparenza e di prevenzione della corruzione	Tutti	Max 250 punti	Dalla scheda della relazione annuale del resp.le della prevenzione della corruzione e trasparenza anno 2021 si evince che "L'attuazione delle "misure anti-corruzione" previste nel Piano è stata parziale anche a causa del perdurare della crisi pandemica che ha assorbito gran parte dell'attività delle poche unità assegnate al Settore che supporto il Responsabile Anticorruzione e Trasparenza e in generale delle poche unità assegnate a tutti i tre settori dell'Ente (la stragrande maggioranza del personale è in regime di part-time o presta attività a scavalco o in convenzione).	150
Qualità	Qualità ambientale e sviluppo sostenibile	Miglioramento della qualità del vivere sociale e dell'ambiente	Attivazione di tutti i servizi socio assistenziali previsti nel Piano di Zona o in Specifici Programmi ed interventi approvati dall'Ente - Ottimizzazione dei servizi tecnici manutentivi e ambientali	Tutti	Max 250 punti	Dal Rendiconto 2021 e dagli atti amministrativi si evince che sono stati attivati i servizi socio assistenziali previsti dal Piano di Zona	250
	Qualità dei servizi	Informatizzazione delle procedure	Miglioramento della qualità dei servizi comunali	Tutti	Max 250 punti	Nel corso del 2021 è stato attivato il Pago PA e il Servizio Spid raggiungibili attraverso la home page del Sito Istituzionale del Comune di Buonvicino	250
Sviluppo	Valorizzazione patrimonio - Infrastrutture	Miglioramento dei servizi	Attivazione investimenti - Ultimazione procedure e interventi programmati per l'anno 2021 e miglioramento gestione territorio	Settore LL. PP. - Igiene - Manutentivo Urbanistica	Max 250 punti	Verifica attivazione procedimenti di cui al Piano Opere Pubbliche 2021/2023 ed elenco annuale 2021	150
					Max 1000 punti	PUNTEGGIO TOTALE	800



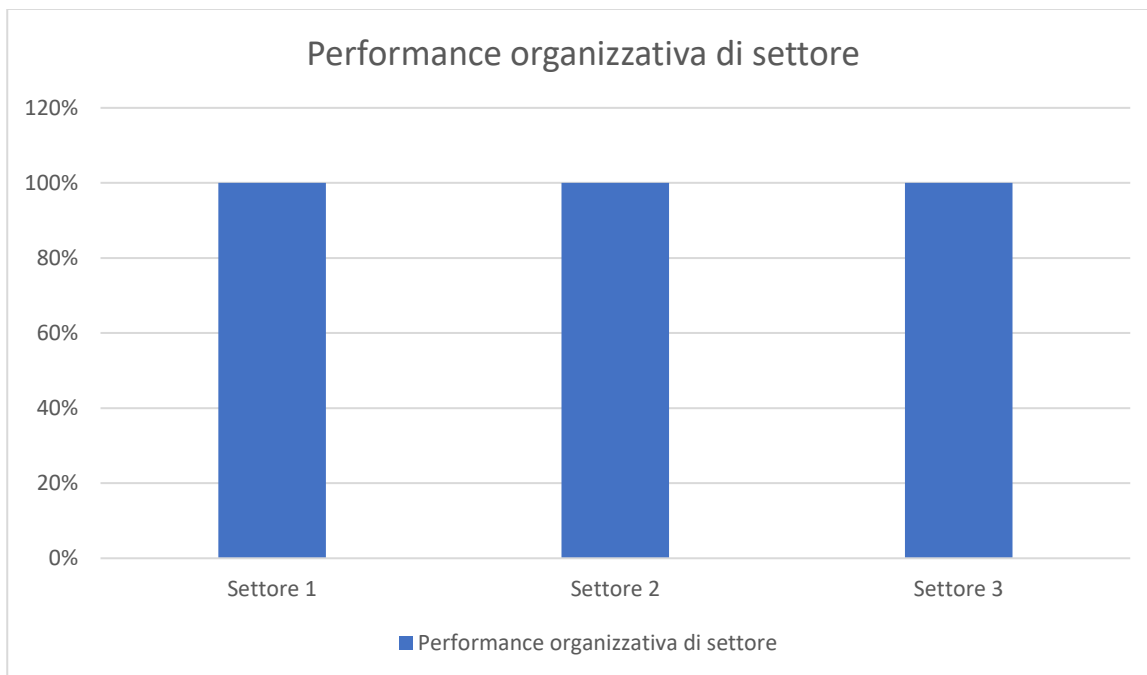
Comune di Buonvicino

Pertanto, la performance generale di ente è così sintetizzata:

Performance generale di Ente			
	Peso	Percentuale	Media ponderata
Raggiungimento obiettivi strategici dell'Ente	1000 punti	80%	92%
Raggiungimento obiettivi operativi del Settore I	500 punti	100%	
Raggiungimento obiettivi operativi del Settore II	500 punti	100%	
Raggiungimento obiettivi operativi del Settore III	500 punti	100%	

1.7 Performance organizzativa delle unità organizzative dell'ente

Di seguito viene esposto il riepilogo della misurazione della *performance* organizzativa di ciascuna unità organizzativa di primo livello in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.



Per il dettaglio della misurazione degli indicatori si rinvia alle schede tecniche riportate negli allegati tecnici.

1.7 La valutazione individuale del personale

La valutazione del personale dipendente, ai fini della retribuzione del salario accessorio relativo all'istituto della produttività per le performance individuali, tiene conto degli Obiettivi di gruppo individuati nel Piano della performance, della Qualità del contributo individuale alla performance dell'unità organizzativa e delle



Comune di Buonvicino

Competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi, come indicato nella tabella di cui all'art. 11 del Regolamento.

Il Segretario comunale è valutato dal Sindaco, in relazione agli obiettivi assegnati dal Sindaco di Diamante quale Comune Capofila (prot. 18390/2023) e condivisi ed accettati dal Sindaco del Comune di Buonvicino (prot.19981/2021) e riportati nel PEG Piano degli Obiettivi e della Performance (POP) approvato con **deliberazione di Giunta Comunale n. 74/2021.**

I responsabili delle unità organizzative di primo livello sono valutati dal Nucleo di Valutazione, tenendo conto del contratto di riferimento; la valutazione è effettuata sulla concreta applicazione dei criteri di valutazione.

Il personale dipendente assegnato al Settore non titolare di posizione organizzativa è valutato dal titolare di posizione organizzativa responsabile dell'unità organizzativa di primo livello di assegnazione.

Il personale che, nel corso dell'anno, viene trasferito in un'altra unità organizzativa è valutato tenendo conto della percentuale di raggiungimento al 31/12 degli obiettivi assegnatigli dal responsabile dell'unità organizzativa presso cui ha prestato l'attività prevalente nel corso dell'anno. Il medesimo personale, con riferimento alle competenze professionali ed ai comportamenti organizzativi, viene valutato dal responsabile dell'unità organizzativa al quale il dipendente risulta assegnato al 31 dicembre dell'anno di riferimento, sentito il/i responsabile/i precedente/i rispetto al periodo di lavoro svolto in altra/e unità organizzativa/e.

Il personale proveniente da altri enti in posizione di comando viene valutato dal responsabile dell'unità organizzativa cui è assegnato.

Il personale proveniente da altri enti in posizione di distacco o utilizzo funzionale viene valutato dal responsabile dell'ente di provenienza cui risulta assegnato al quale verranno fornite le necessarie informazioni dal responsabile della struttura presso la quale espleta la prestazione lavorativa.

Il personale assegnato ad altri enti in posizione di distacco o utilizzo funzionale viene valutato dal responsabile dell'unità organizzativa cui risulta assegnato che acquisirà le necessarie informazioni dal responsabile dell'Ente presso il quale svolge la prestazione lavorativa.

Non si procede alla valutazione individuale nelle ipotesi in cui:

- a. il dipendente abbia prestato servizio per un periodo inferiore ad un trimestre;
- b. il dipendente abbia prestato servizio per uno o più periodi lavorativi tali da non garantire la concreta possibilità di una valutazione secondo il giudizio, espresso con atto motivato, del titolare del potere valutativo;
- c. in tutti i casi in cui non si sia proceduto all'assegnazione degli obiettivi individuali e/o all'individuazione degli indicatori relativi alla unità organizzativa di assegnazione.

Inoltre, con il presente documento vengono forniti importanti elementi da utilizzare per il completamento della valutazione individuale di tutto il personale.

In particolare, viene fornito:

- l'esito della misurazione della *performance* generale di Ente;
- l'esito della misurazione della *performance* di ciascuna struttura organizzativa di primo livello.

Per completare il processo di valutazione individuale è opportuno procedere come segue, in base al vigente regolamento di disciplina della *performance* e della premialità:



Comune di Buonvicino

1. i titolari di posizione organizzativa procedono alla valutazione dei propri collaboratori; in caso di mancanza (per cessazione o altra causa) del Responsabile incaricato della valutazione, essa è assunta di concerto da tutti i Responsabili in sede di conferenza dei titolari di P.O., presieduta dal Nucleo di Valutazione.
2. conclusa la valutazione dei propri collaboratori da parte dei titolari di posizione organizzativa l'esito delle medesime valutazioni verrà trasmessa al Nucleo di Valutazione affinché possa procedere alla valutazione dei responsabili;
3. il Nucleo di Valutazione procede alla valutazione dei titolari di posizione organizzativa e comunica ai valutati la valutazione nella forma proposta; il singolo valutato può avanzare una richiesta di approfondimenti, revisione parziale o totale e chiedere di essere ascoltato entro e non oltre 15 giorni dal ricevimento della proposta di valutazione, decorsi i quali la valutazione viene resa definitiva e trasmessa alle strutture competenti.

La valutazione della *performance* individuale dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è fatta attraverso la compilazione di una scheda semplificata allegata al Regolamento. Il punteggio è espresso in centesimi e la valutazione positiva è ottenuta al raggiungimento di un punteggio pari o superiore a 50/100.

2 Il percorso di elaborazione della Relazione

La Relazione sulla *Performance* è il documento annuale, redatto a consuntivo, che espone i risultati degli obiettivi di *performance* assegnati dal Piano, segnatamente quelli strategici ed operativi che concorrono alla misurazione della *performance* organizzativa. Alla elaborazione della Relazione sulla *performance* 2021 si è pervenuto attraverso i seguenti passaggi:

1. definizione da parte del Nucleo di Valutazione di uno schema di rendicontazione dei risultati con riferimento sia agli obiettivi strategici che operativi, in base al Regolamento e al Piano delle performance 2021;
2. trasmissione delle schede di rendicontazione a tutti i responsabili dei settori coinvolti nel Piano della *performance* 2021;
3. acquisizione dei dati di rendicontazione e compilazione delle schede da parte dei responsabili di settore;
4. elaborazione di uno schema di relazione con il supporto del NdV;
5. raccolta di ulteriori dati significativi ai fini dell'esposizione della salute organizzativa e finanziaria dell'Ente;
6. elaborazione di una bozza di relazione con il supporto del NdV.

I valutatori, in sede di valutazione individuale, tengono conto di eventuali cause che possono motivare uno scostamento tra le risultanze della misurazione della *performance* e quelle della valutazione quali, a titolo esemplificativo:

- alto grado di innovatività ed incertezza di taluni ambiti organizzativi;
- variabili esogene oggettive e non controllabili dall'ente (ad es. influenza sulla capacità di spesa di una manovra finanziaria correttiva infrannuale; ridefinizione delle funzioni dell'ente in esito a riforma istituzionale, ecc.);
- variabili endogene oggettive e non controllabili dall'ente (diminuzione significativa del personale, in termini quali-quantitativi in mancanza di nuove assunzioni o taglio delle risorse finanziarie a causa di vincoli di finanza pubblica, ecc.);
- non dimostrabilità dei risultati o fonti di rilevazioni caratterizzate da livelli di incertezza;
- comportamenti organizzativi non adeguati al perseguimento degli obiettivi.



Comune di Buonvicino

Il Nucleo di valutazione garantisce la visibilità della Relazione sulla Performance, una volta approvata, tramite pubblicazione sul sito web istituzionale.



Comune di Buonvicino

Relazione sulla *Performance*

Anno 2021

Allegati tecnici



Comune di Buonvicino

Premessa

Il presente documento contiene gli allegati tecnici a supporto dei dati di sintesi riportati nella parte generale della Relazione sulla *performance* 2021.

La relazione fornisce il quadro riepilogativo dello stato di attuazione degli obiettivi operativi e individuali al 31/12/2021 che determina la misurazione della *performance* organizzativa delle unità organizzative di primo livello in cui si articola l'Ente e della *performance* individuale dei titolari di posizione organizzativa.

Le schede di rendicontazione degli obiettivi operativi riportate nel presente allegato sono state compilate in base alle informazioni e ai dati forniti dalle strutture interne competenti, secondo le indicazioni fornite dal segretario comunale e dagli uffici preposti. Laddove possibile sono state inseriti gli elementi utili per comprendere meglio gli eventuali scostamenti e le modalità di misurazione.

Le schede di ciascun settore sono conservate agli atti, firmate dai relativi responsabili dei settori.

Si precisa, infine, che la rilevazione dello stato di attuazione degli obiettivi di *performance* organizzativa e individuale è funzionale anche alla valutazione individuale dei responsabili di settore incaricati nell'anno 2021, i quali in sede di relazione individuale e nell'ambito del procedimento valutativo individuale potranno rendere noti al valutatore ulteriori elementi utili alla conclusione del processo valutativo.



Comune di Buonvicino

SETTORE I - SERVIZIO TRIBUTI, CULTURA E PROMOZIONE TERRITORIO, GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA - *Responsabile P.O.: VINCENZO DI LEONE*

SERVIZI	OBIETTIVO	PUNTEGGIO MAX	INDICATORI	PUNTEGGIO
SERVIZIO TRIBUTI	Gestione tributi comunali	200	Trend (ultimo triennio) degli accertamenti emessi	200 Accertamenti imu 2018= 35.000 Accertamenti imu 2019= 89.000 Accertamenti imu 2020= 97.000
SERVIZIO CULTURA E PROMOZIONE TERRITORIO	Realizzazione progetto "Centro Multiservizi e Internet Point"	200	Percentuale di rendicontazione su contributo assegnato	200 (contributo rendicontato 100%)
GESTIONE ECONOMICA E FINANZIARIA	Velocizzazione tempi pagamento	100	Tempo medio di emissione del mandato di pagamento (partendo dalla data dell'atto di liquidazione dell'ufficio). Comparazione con esercizio 2020.	100 (tempi medi di pagamento 2020=121,79; tempi medi di pagamento 2021=58,55)
TOTALE PUNTEGGIO				500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE				100%
=(Totale punteggio/500)*100				



Comune di Buonvicino

SETTORE II - Anagrafe – Ufficio Stato Civile – Leva - Elettorale – Responsabile *CIRIACO DE LIO*

SERVIZI	OBIETTIVO	PUNTEGGIO MAX	RISULTATO ATTESO	INDICATORI	PUNTEGGIO
Anagrafe – Ufficio Stato Civile – Leva - Elettorale	Utilizzo nuovi applicativi per il funzionamento dei servizi demografici: anagrafe, stato civile, leva militare, elettorale, albi giudici popolari, albi elettorali	300	Utilizzo dei nuovi applicativi per tutte le attività d’ufficio		300
	Subentro in ANPR	200	Da completare entro il 31.12.2021	Subentro definitivo in ANPR	200
TOTALE PUNTEGGIO					500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE =(Totale punteggio/500)*100					100%



Comune di Buonvicino

SETTORE III - Lavori Pubblici e Manutenzione, Sicurezza sui luoghi di lavoro - *Responsabile P.O.: FERNANDO GRECO*

SERVIZI	OBIETTIVO	PUNTEGGIO MAX	INDICATORI	PUNTEGGIO
Lavori Pubblici e Manutenzione –	Lavori pubblici inseriti nell'Elenco annuale 2021	300	a) Predisposizioni bandi/lettere per gare d'appalto; b) Gestione atti consequenziali e aggiudicazioni; c) Stipula contratti di pertinenza;	300
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Aggiornamento Piani di sicurezza anche con normativa anti - covid	200	a) Piani di sicurezza in rapporto ai luoghi di lavoro b) Percentuale di visite mediche su personale in servizio c) Percentuale di formazione su personale in servizio	200
TOTALE PUNTEGGIO				500
% PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DEL SETTORE =(Totale punteggio/500)*100				100%