



COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI
Provincia di Avellino

C.F. 82000410645

Piazza Vittoria C.A.P. 83040
www.comune.guardialombardi.av.it

P.I.V.A. 01668940644

Prot. nr. 5151

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - ANNO 2020

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Guardia Lombardi redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le P.A. devono redigere annualmente 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, e il bilancio di genere realizzato.

Obiettivo del presente documento è quello di illustrare i risultati conseguiti nel corso del periodo rendicontato, completando in questo modo il ciclo di gestione della performance annuale. La struttura dei contenuti della presente relazione, nel rispetto dell'autonomia riconosciuta a questo ente in merito alla predisposizione dei documenti relativi alla performance, è ispirata alle disposizioni contenute alla lett. b) del c. 1 dell'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, alle Linee guida elaborate dall'ANCI.

Il Comune di Guardia Lombardi ha una popolazione al 31.12.2020 di n. 1567 abitanti, una superficie di 53 kmq. La popolazione è composta per 744 uomini e per 823 donne ed è concentrata prevalentemente nelle fasce d'età comprese fra i 15 e i 65 anni. La percentuale di cittadini stranieri è pari al 3,89 %.

Sul territorio comunale sono attivi n. 1 plesso scolastico: scuola dell'Infanzia, scuola primaria e scuola secondaria di 1° grado, dipendenti dall'Istituto Comprensivo "Criscuoli" di S. Angelo dei Lombardi.

Le aree in cui è suddivisa la struttura dell'Ente locale, sino al 31.12.2020, hanno fatto capo a 4 distinte figure di Responsabili di Posizione Organizzativa:

Sig. Antonio Gentile sindaco p.t., area AA.GG.; dipendenti assegnati nell'Area, oltre al Responsabile: 1;

Dott. Rocco Magnotta: Area Polizia Municipale - AA. PP.; nessun dipendente assegnato nell'Area, oltre al Responsabile;

Dott.ssa Rosapina Trunfio e rag. Rita Nicolina Vella: Area Economico - Finanziaria - Tributi; nessun dipendente assegnato nell'Area, oltre al Responsabile;

Ing. Giovanni Bonetti: Area Tecnica; dipendenti assegnati nell'Area, oltre al Responsabile: 5.

Ad ognuno dei sopradetti Responsabili sono state assegnate le risorse umane ed economiche necessarie al perseguimento delle finalità deliberate nel Piano della Performance 2020/2022 - Obiettivi 2020, approvato con deliberazione di G. C. n. 10/2020.

Nello specifico il Piano delle Performance prevede tre tipologie di obiettivi:

- **Obiettivi di mandato:** sono gli obiettivi che derivano dal Programma di Mandato del Sindaco, aventi durata quinquennale, di cui alla deliberazione di G. C. n. 16/2016;

- **Obiettivi di performance organizzativa:** sono riferiti a progetti di miglioramento, predisposti dalla Giunta ed assegnati ogni anno a ciascun responsabile di servizio, per i quali si rinvia al PDO 2020.2022, approvato con deliberazione di G. C. n. 10/2020;

- **Obiettivi di performance individuale:** sono riferiti a progetti di miglioramento, con durata prevalentemente annuale, proposti dai responsabili di settore ed approvati dalla Giunta in sede di adozione del Piano delle Performance, per i quali si rinvia al PDO 2020.2022, approvato con deliberazione di G. C. n. 10/2020.

La performance individuale che dà diritto alla retribuzione di risultato è determinata sulla base della seguente scala di valori, così come stabilito nelle Linee Guida del Comune di Guardia Lombardi:

1) Per punteggi pari o inferiori a 30 punti, non si assegna l'indennità di risultato e l'incarico s'intende revocato;

2) Per punteggi compresi tra 31 e 50 punti, si assegna un'indennità di risultato pari al 10% dell'indennità di posizione;

3) Per punteggi compresi tra 51 e 75 punti, si assegna un'indennità di risultato pari al 15% dell'indennità di posizione;

4) Per punteggi compresi tra 76 e 100 punti, si assegna un'indennità di risultato pari al 25% dell'indennità di posizione.

Al riguardo i risultati raggiunti complessivamente dalla struttura appaiono congruenti e rispondenti alle finalità programmate.

Si precisa che nell'Ente non sono state segnalate discriminazioni di natura sessista ed il personale di entrambi i generi opera in modo coordinato ed in accordo nel perseguimento delle finalità istituzionali. Nonostante l'indiscutibile impegno dei singoli che va sovente oltre lo stretto necessario, data la struttura dell'Ente, di limitate dimensioni demografiche ed in sottorganico, la performance effettivamente richiesta non può che limitarsi al corretto utilizzo delle risorse assegnate, evidenziandosi una situazione economica, gestionale ed operativa non sufficiente a consentire ulteriori implementazioni delle attività e servizi già espletati, alla luce dell'attuale quadro normativo statale, che non consente il reperimento di maggiori risorse economiche e/o umane.

Alla luce del quadro sopra descritto, s'individua il principale punto di forza nella qualità del personale e della cultura lavorativa da esso rappresentata; il principale punto di debolezza risiede, invece, nel ridotto numero di unità di personale in relazione ai carichi di lavoro.

L'O.L.V., per quanto concerne gli obiettivi assegnati alle singole P.O. attraverso il Piano della Performance, sulla base delle relazioni prodotte da ciascun Responsabile di Area e dei riscontri effettuati, depositati agli atti d'ufficio, ha concluso che gli obiettivi loro assegnati sono stati raggiunti perfettamente con riferimento all'UFC e quasi totalmente con riferimento al Settore AA.GG., Polizia Municipale - AA.PP. ed a quello Economico - Finanziario - Tributi.

Il giudizio complessivo in ordine alla valutazione delle prestazioni conferma, pertanto un buon livello di raggiungimento delle stesse, segno questo che la produttività dell'Ente è elevata e tale da poter riconoscere gli incentivi di produttività secondo il punteggio riportato nelle schede di valutazione depositate agli atti d'ufficio. Per il personale dipendente, invece, si evince che il risultato conseguito complessivamente nei vari obiettivi assegnati dai rispettivi Responsabili di P.O. sulla base dei progetti - obiettivi concordati risulta essere di livello Ottimo, come riportato nelle schede di valutazione depositate agli atti d'ufficio; da rilevare la mancata realizzazione del progetto-obiettivo relativo all'Area AA.GG.

In conclusione, al di là del buon risultato gestionale ottenuto per l'esercizio 2020, le nuove disposizioni di legge che siamo chiamati ad applicare sul sistema di valutazione della performance dell'Ente e del personale costituiscono una concreta occasione per l'Amministrazione in carica per monitorare costantemente il sistema organizzativo interno, al fine di adottare strategie razionali e maggiormente rappresentative, al fine di dotare l'Ente di personale motivato e con professionalità adeguate alle effettive necessità.

L'occasione deve, però, essere colta anche da tutti i Responsabili e personale dipendente affinché considerino la revisione in atto come uno stimolo di miglioramento del proprio operato e dei risultati che ne conseguono, dimostrando di aver compreso pienamente lo spirito di fondo che anima il pubblico impiego.

La presente relazione sarà trasmessa alla Giunta Comunale e pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente".

Guardia Lombardi, 10.11.2021

Il Segretario comunale
Dott. Francesco SFRINCO





COMUNE DI GUARDIA LOMBARDI
Provincia di Avellino

Comune di Guardia Lombardi PROVINCIA DI AVELLINO
16 NOV. 2021
52/16

Al c.a. del Sindaco del Comune di Guardia Lombardi (AV),
- Segretario Comunale
- Titolari di Posti Organizzativi

Oggetto: Validazione della Relazione sulla performance – Anno 2020.

Con riferimento all'oggetto, lo sottoscritto avv. Sui Cautello, nella qualità di Organismo Indipendente di Valutazione del Comune di Guardia Lombardi:

- Visti i principi indicati dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D. Lgs. n. 150/09 e le linee-guida indicate nelle delibere CIVIT (ora A.N.A.C.) n. 4/2012, n. 5/2012;
- Considerato che la validazione della Relazione costituisce uno degli elementi fondamentali per la verifica del corretto funzionamento del ciclo della performance;
- Premesso che il processo di validazione e la stesura del documento devono essere ispirati ai principi di:
 - trasparenza;
 - attendibilità;
 - veridicità;
 - ragionevolezza;
 - evidenza e tracciabilità;
 - verificabilità (dei contenuti e dell'approccio utilizzato);

- Presa visione della "Relazione sulla performance 2020" trasmessa all'OIV in data 11.11.2021;
- Considerato che l'operato dell'OIV è ispirato ai principi di indipendenza e imparzialità;
- Considerato che lo scrivente ha svolto il proprio lavoro di validazione sulla base degli accertamenti che ha ritenuto opportuno svolgere nell'ambito della propria autonomia operativa, ispirandosi ai principi di trasparenza, attendibilità, ragionevolezza, evidenza e tracciabilità, nonché tenendo anche conto delle risultanze delle valutazioni riportate nelle apposite schede e, tenendo conto, altresì, delle relazioni prodotte da ciascun Responsabile di Area in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2020, il tutto depositato agli atti d'ufficio.

Tutto ciò premesso, l'OIV

VALIDA

la relazione sulla performance anno 2020 del Comune di Guardia Lombardi e

DISPONE

che la Relazione sulla Performance 2020 venga pubblicata, unitamente al presente verbale, sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurare la visibilità, riservandosi di verificare la corretta attuazione di tale adempimento.

Guardia Lombardi (AV), 15 novembre 2021

L'Organismo Indipendente di Valutazione
(Avv. Sui CAUTELLO)