COMUNE DI POGGIOMARINO
CITTA' METROPOLITANA DI NAPOLI

Relazione della Performance anno 2019

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 predisposta dall'Organo di indirizzo politico-amministrativo con il supporto dell'Organismo Indipendente di Valutazione (di seguito OIV) dell'Ente in carica nell'anno 2019.

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 amministrazione pubbliche di organizzare il prorpio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (artt. 4 e 10 del D.Lgs. 150/2009).

Ma cosa si intende esattamente per **"performance"** ?

La **"performance"** è il contributo che un soggetto (sistema , organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità ed egli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Pertanto 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).

Il contesto in cui ha operato l'amministrazione Comunale nel corso del 2019 è stato caratterizzato dalla crisi economica ed internazionale e dall'impatto dei ripetuti provvedimenti legislativi di contenimento della spesa pubblica messi in campo per farvi fronte.

La crescente rigidità dei parametri di spesa imposti agli Enti Locali nel corso dell'ultimo esercizio finanziario ha determinato in taluni casi il paradossale effetto di rallentare e/o bloccare l'attività dell'Amministrazione 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.

QUADRO RICOGNITIVO GENERALE AL 31/12/2018
STRUTTURA DELL'ENTE

Qualifiche Funzionali	Personale In Servizio a Tempo Indeterminato
A	6
B	14
C	26
D	7
RESP. SETTORE	6
Totale	59

2. 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 responsabili di settore 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 bilancio di previsione e al Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Il PEG fornisce esaurientemente e coerentemente il raccordo finanziario con i singoli obiettivi.

In ossequio a quanto previsto dal Piano Triennale della Trasparenza e l'Integrità, i dati inseriti sul sito istituzionale di questa amministrazione sono in continuo aggiornamento, in base all'attività svolta dall'Ente.

2.1 Obiettivi Strategici

I nuovi strumenti di contabilità, primo fra tutti il Documento Unico di programmazione DUP, hanno da subito cioè già dal 2019, indicato le linee strategiche e i bisogni fondamentali della popolazione che si intende soddisfare.

2.2 Sistema di valutazione

Con deliberazione di **G.C. n. 101/2011** il Comune di Poggiomarino ha adottato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (ROUS), all'interno del quale è prevista una sezione sul sistema di valutazione. Tali parametri sono quelli enunciati all'art. 50 del ROUS il quale recita:

La valutazione della performance dei responsabili dei settori è svolta sulla base dei seguenti fattori e relativi pesi percentuali:

a) Nella misura del 50% per i risultati raggiunti, con riferimento sia agli obiettivi strategici – ivi compresi gli obiettivi connessi con il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della performance della struttura organizzativa diretta – sia agli specifici obiettivi individuali;
b) Nella misura del 30% per il contributo assicurato alla performance generale della struttura e per le competenze manageriali e professionali dimostrate;
c) Nella misura del 10% sulla base degli esiti delle indagini di customer satisfaction;
d) Nella misura del 10% per la capacità di valutazione dei propri collaboratori.

Tale articolo contiene la metodologia valutativa della performance individuale dei dipendenti e

dei Responsabili di PO nonché della performance organizzativa dell'Ente nel suo complesso. In merito alla valutazione individuale dei dipendenti il documento approvato contiene le schede valutative redatte secondo criteri ispirati alla valorizzazione del merito e del contributo dell'individuo rispetto ai risultati raggiunti. Il documento nel suo insieme risulta completo di fasi, tempi, modalità e soggetti responsabili della misurazione e della valutazione della performance, in conformità con quanto previsto dall'art. 7, comma 3 a) del D. Lgs. 150.

Al Riguardo si ritiene che tale sistema vada integrato, soprattutto per quanto concerne il contributo assicurato alla performance generale di struttura

Pertanto, si ritiene debba procedersi quanto prima ad un aggiornamento del predetto sistema, visto che nel 2020 ciò non è stato possibile per il subentrare della gestione commissariale e l'insediamento dell'attuale Giunta solo a seguito delle elezioni amministrative del 20 e 21 settembre 2020.

2.3 Attuazione del ciclo di gestione della performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

La metodologia di valutazione adottata dall'Ente è stata introdotta come previsto dalle norme e, di seguito, se ne sintetizza l'iter e l'attuazione.

- Validazione degli obiettivi proposti e pesatura degli stessi: l'Organismo Indipendente di valutazione ha provveduto alla verifica di ammissibilità e misurabilità degli Obiettivi 2019 nonché alla conseguente assegnazione di valore e "peso" in virtù delle priorità fissate dall'Amministrazione comunale; il criterio di pesatura e rilevanza degli obiettivi è stato fissato in coerenza con i livelli di priorità determinati dall'Amministrazione comunale.
- Consegna delle schede di valutazione ai dipendenti non titolari di PO: ogni PO ha consegnato a ciascuno dei propri collaboratori la scheda di valutazione contenente le indicazioni relative al coinvolgimento richiesto loro negli obiettivi assegnati dalla Giunta ed ai comportamenti organizzativi attesi.
- Monitoraggio attraverso interlocuzioni verbali circa lo stato di attuazione degli obiettivi.
- Consuntivazione del Piano della Performance: l'OIV ha esaminato i report prodotti dai titolari di Posizione Organizzativa da cui è emerso il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
- Valutazione conclusiva: l'OIV ha esaminato le proposte di valutazione formulate da ciascuna PO per i propri collaboratori ed ha espresso la propria valutazione nei confronti delle PO stesse . Si fa rilevare che l'intero processo è stato attuato a tutti i livelli nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità.

In coerenza con quanto previsto dall'art. 2 della delibera n. 55/2011, il Piano della Performance triennale 2019/2020/2021 – annuale 2019 e relativi obiettivi annuali, è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 66 del 10/09/2019, elaborato in Coerenza con il DUP, Bilancio di Previsione, PEG e PdO.

I richiamati documenti prevedono l'individuazione degli indirizzi e degli obiettivi su base triennale, rispetto alle

risorse nonché gli obiettivi assegnati annualmente ai Responsabili di PO.

Dalla disamina dei documenti di programmazione, si rileva che gli obiettivi assegnati sono stati definiti, attraverso l'identificazione di specifici indicatori di risultato completi dei valori attesi.
Gli obiettivi sono stati pesati e quindi è stato attribuito un valore diverso a ciascun obiettivo attribuendo un valore ai diversi fattori di pesature previste nel Sistema della performance e differenti rispetto alla tipologia di obiettivo.
Al riguardo l'OIV ha fatto osservare che rispetto al 2018, i tempi di definizione della performance siano stati di molto ritardati soprattutto rispetto a quanto richiederebbe la normativa vigente e pertanto ritiene debbano essere di molto anticipati negli esercizi a venire, provvedendo non appena sia stato approvato il DUP e il Bilancio di previsione. Si fa osservare come per il 2019 il piano della performance sia stato deliberato nel mese di Settembre 2019.

Risulta utile precisare che per le Amministrazioni locali la rendicontazione dei risultati ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi non è un'attività nuova.
Gli strumenti di rendicontazione già previsti nel sistema normativo degli Enti Locali hanno una finalità fondamentalmente finanziaria e gestionale in esito ad un processo di controllo essenzialmente di natura tecnico contabile (ad es. Relazione al consuntivo e Referto controllo di gestione), ma sempre più spesso hanno anche una finalità ricognitiva e divulgativa degli obiettivi raggiunti rispetto a obiettivi prefissati e bisogni della collettività (ad es. Bilancio di mandato e Bilancio Sociale).
Nel dettaglio, per l'anno 2019 il Comune di Poggiomarino non ha effettuato una verifica intermedia in ordine al raggiungimento degli obiettivi tenuto conto che il PEG ed il PDO sono stati approvati in data 16/07/2019 con delibera di Giunta n. 26, ma vi sono state interlocuzioni verbali che hanno portato alle modifiche di alcuni obiettivi come si evidenzia nelle risultanze sotto riportate.
Il ciclo della performance 2019 si è concluso nel mese di dicembre 2020 con la valutazione dei Responsabili dei Servizi con verbale n. 6 del 10/12/2020 dell'OIV.
Al riguardo si fa rilevare come la prima relazione sul raggiungimento degli obiettivi sia stata trasmessa in data 21/06/2020 con nota prot. n. 15408 e l'ultima in data 07/12/2020 con nota prot. n. 28183. Il ritardo sembra essere parzialmente giustificabile per l'impegno gravoso dei vari Responsabili per far fronte alle varie necessità imposte dall'emergenza epidemiologica.

3. Risultanze del sistema di valutazione

Si elencano gli obiettivi desunti dalle schede allegate al PEG – Piano della Performance anno 2019 assegnati alla dott.ssa Rosa Finaldi, con il relativo peso ad essi attribuito e l'indicazione del grado di raggiungimento degli stessi:

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Predisposizione carta dei servizi demografici	40,00%	100%
2	Predisposizione piano azioni positive 2019/2021	30,00%	100%
3	Predisposizione atti per rilascio autorizzazione da parte della Sovraintendenza archivistica per la Campania per lo scarto della documentazione dell'archivio sezione storica	30,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		**100%**
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		**= 50 X 100% = 50%**

Successivamente si riportano i risultati del responsabile del servizio **Programmazione Economica Finanziaria** dott.ssa Antonietta De Rosa.

Gli obiettivi assegnati alla dott.ssa De Rosa con il relativo peso ad essi attribuito e l'indicazione del grado di raggiungimento dello stesso sono di seguito illustrati:

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Adeguamento sale CED presso il Centro Civico Polivalente	20,00%	100%
2	Inventario ed adeguamento dei beni informatici dell'Ente	30,00%	100%
3	Bonifica banca datI PCC (Piattaforma dei Crediti) e riduzione del debito	40,00%	100%
4	Predisposizione entro il 30/11/2019 dello strumento di programmazione contabile del triennio 2020-2022	10,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		**100,00%**
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		**= 50 X 100,00% = 50,00%**

Si passa poi agli obiettivi assegnati al responsabile del servizio **Attività manutentiva, Patrimonio, Cimitero, Edilizia Scolastica**, Ing. Aniello Annunziata:

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO

1	Aggiornamento del Regolamento per l'utilizzo spazi e locali Comunali	40,00%	100%
2	Ricognizione dei contratti in essere e di quelli in scadenza al Cimitero Comunale, finalizzata al recupero delle somme non riscosse relative alle lampade votive	20,00%	100%
3	Completamento ITER per Certificato Prevenzione Incendi Edifici Scolastici: Plesso Tortorelle e Plesso di Via Nuova San Marzano	30,00%	100%
4	Approvazione bando per la realizzazione e gestione di un chiosco alla piazzetta IV Novembre	10,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi	**100%**	
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti	**= 50 X 100% = 50%**	

Si passa poi agli obiettivi assegnati al responsabile del servizio **Urbanistica - ambiente — Suap e Metanizzazione** Ing. Rino Pagano, per il quale è avvenuta la sostituzione dell'obiettivo della Definizione della procedura di comunalizzazione delle strade ad uso pubblico con la procedura relativa al miglioramento della raccolta differenziata, a seguito della quale l'OIV ha riformulato la pesatura degli obiettivi, come di seguito evidenziato

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Procedura relativa al miglioramento della raccolta differenziata	25,00%	100%
2	Affidamento in concessione del servizio di distribuzione del Gas Naturale	60,00%	100%
3	Bando aggiornamento graduatoria IACP	15,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		**100,00%**
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		**= 50 X 100,00% = 50%**

Si illustra di seguito il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati al responsabile del servizio **Polizia Municipale**, Sig. Rita Bonagura, per ila quale è avvenuta l'integrazione di un settimo obiettivo, a seguito del quale l'OIV ha riformulato la pesatura degli obiettivi, come di seguito evidenziato:

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Approvazione regolamento Volontari del Traffico	40,00%	100%
2	Adozione determina a contrarre per l'affidamento del servizio sosta a pagamento	5,00%	100%
3	Attività di controllo per il rispetto del calendario della Raccolta Differenziata	10,00%	100%
4	Adozione atto dirigenziale per attività di sterilizzazione di cani randagi	5,00%	100%
5	Randagismo – Approvazione regolamento per la gestione e la tutela degli animali	5,00%	100%
6	Randagismo – Attività di collaborazione con associazioni di volontariato	5,00%	100%
7	Approvazione regolamento di Polizia Urbana	30,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi		**100%**
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti		**= 50 X 100% = 50,00%**

Si evidenzia di seguito il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati al responsabile del servizio Settore Lavori Pubblici, Espropri, Paesaggio, Verde e Arredo Urbano, Protezione Civile, Architetto Del Sorbo, , per il quale è avvenuta la sostituzione dell'obiettivo dei Lavori di realizzazione per il cambio di destinazione d'uso delle vasche esistenti nell'area a verde di Via Nuova San Marzano e perimetrazione dell'area destinata a parcheggio bici alla Piazza SS. Rosario con la procedura relativa ai lavori di sostituzione degli infissi per minor dispersione termica aule della Scuola Media G. Falcone.

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Riqualificazione urbana Via Nuova San Marzano	30,00%	100%
2	Potenziamento attività Gruppo Comunale Protezione Civile	15,00%	100%
3	Lavori di riqualificazione urbana di Via Nocelleto, Via Vittorio Emanuele, Via De Marinis, Via Principe di Piemonte e Piazza Pizzo Lampione	35,00%	100%

4	procedura relativa ai lavori di sostituzione degli infissi per minor dispersione termica aule della Scuola Media G. Falcone.	20,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi	**100%**	
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti	= **50 X 100% = 50%**	

Infine si illustrano gli obiettivi ed il loro grado di realizzazione del responsabile del settore **Attività Sociali, Luigi Boccia**

N.RO OBIETTIVO	OBIETTIVO	PESO	PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
1	Adesione al Programma I.T.I.A. e gestione delle relative attività	15,00%	100%
2	Collocazione minori in case famiglia	10,00%	100%
3	Attivazione e gestione Servizi d'ambito	10,00%	100%
4	Aggiornamento banca dati finalizzata all'erogazione del Bonus Energetico	5,00%	100%
5	Realizzazione progetto SALUS Estate 2019 – cure termali per anziani	5,00%	100%
6	Attivazione Sportello Mediazione Familiare in collaborazione con l'Associazione artemide e Ambito n. 26	5,00%	100%
7	Progetto "Garanzia Giovani" con apertura di uno sportello informativo per avviamento tirocinio professionale	10,00%	100%
8	Realizzazione progetto C.I.S.S. finalizzato alla "educazione alimentare e corretti stili di vita"	10,00%	100%
9	Attivazione Doposcuola sociale per alunni del territorio	10,00%	100%
10	Realizzazione 2^ Edizione "Vivi Poggiomarino"	10,00%	100%
11	Alternanza Scuola/Lavoro e attivazione tirocini formativi presso la biblioteca Comunale " Salvatore Boccia Montefusco"	10,00%	100%
	% raggiungimento degli obiettivi	**100%**	
	Valore attribuito al parametro relativo ai risultati raggiunti	= **50 X 100% = 50%**	

I dati su riportati sono mutuati dal verbale dell'OIV n. 6 del 10/12/2020 sulla valutazione dei Responsabili dei settori ai fini dell'erogazione del premio individuale per la performance per l'anno 2019.

Dallo stesso verbale sopra indicato, si evince come per il 2019 l'indagine di Customer Satisfaction abbia prodotto un numero di valutazioni tali da poter essere ritenute sufficientemente indicative ai fini dell'assegnazione della quota parte ad essa riservata. Pertanto, tenuto conto che per i singoli settori i giudizi dei cittadini sono stati abbastanza positivi anche con suggerimenti di potenziamento del personale e ritenendo che i singoli settori debbano impegnarsi maggiormente nel pubblicizzare all'esterno l'importanza della customer satisfaction, si è deciso di attribuire, come nell'esercizio precedente, a ciascuno applicando alla percentuale massima del 10% un parametro moltiplicativo ottenuto rapportando il numero di schede raccolto da ciascuno al numero di schede totale raccolto. Tale criterio è stato scelto in quanto la customer è un parametro essenziale per valutare il gradimento degli utenti rispetto ai servizi ricevuti; pertanto si ritiene che i singoli uffici debbano impegnarsi quanto più possibile a sensibilizzare i cittadini ad utilizzare tale strumento per individuare i punti di forza e di debolezza della macchina amministrativa.

Al riguardo si rileva come siano state consegnate complessivamente n. 1270 schede di customer satisfaction, di cui:

n. 212 relative al Settore di cui è responsabile la Dottoressa De Rosa Antonietta.

n. 137 relative al Settore di cui è responsabile la Dottoressa Finaldi;

n. 63 relative al Settore di cui è responsabile Rag. Boccia;

n. 100 relative al Settore di cui è responsabile l'Ing.. Annunziata;

n. 410 relative al Settore di cui è responsabile la Sig.ra Bonagura;

n. 246 relative al Settore di cui è responsabile l'ing. Pagano;

n. 102 relative al Settore di cui è responsabile l'Arch. Del Sorbo;

Le schede evidenziano complessivamente in media un giudizio pienamente soddisfacente:

per l'76% sull'orario di apertura;

per l'87% sulla cortesia del personale;

per l'76% sulla chiarezza nell'esposizione da parte del personale;

per il 68% sulla semplicità di compilazione della modulistica;

per il 85% sulla congruità dei tempi di conclusione della pratica

per l'83% sul grado di soddisfazione del servizio ricevuto chiarezza nell'esposizione da parte del personale;

l'OIV ha rapportato ciascuno di questi dati in percentuale al numero totale delle schede raccolte; il valore percentuale così ottenuto è stato applicato alla percentuale massima del 10% per cento assegnabile, così come di seguito riportato:

	Finaldi	De Rosa	Annunziata	Pagano	Bonagura	Boccia	Del Sorbo	Totale
Schede Raccolte	137	212	100	246	410	63	102	1270
Contributo in percentuale dato alla raccolta dei dati	10,79	16,70	7,87	19,37	32,28	4,96	8,03	
Punteggio massimo assegnabile del 10% in percentuale al contributo dato alla raccolta dei dati	1,08	1,67	0,79	1,94	3,23	0,49	0,80	

L'OIV ha poi determinato il calcolo della quota di premio individuale della performance legato alla capacità di differenziazione dei giudizi dati dai responsabili dei settori al personale assegnato.

Ogni responsabile ha provveduto a compilare una scheda per ogni dipendente assegnato. Il punteggio massimo attribuibile ad ogni dipendente equivale a punti 100.

L'OIV, stante la carenza, in relazione al premio legato alla capacità di differenziazione dei giudizi, di uno strumento preordinato che ne permetta la misurazione, ha ritenuto, come d'altronde aveva già fatto per gli anni precedenti, di misurare la capacità di differenziazione delle valutazioni in base allo scarto quadratico (deviazione standard DS) rispetto al valore medio delle valutazioni effettate da ciascun responsabile con riferimento alla performance del personale assegnato.

L'algoritmo utilizzato è il seguente:

Capacità di differenziazione dei giudizi = (Punt. Max) x DS/DS max

Lo scarto quadratico (deviazione standard DS) è stato determinato utilizzando la seguente formula (formula EXCEL = DEV.ST(x_1: x_n):

$$\sigma = \sqrt{\frac{(x_1 - M)^2 + (x_2 - M)^2 + \ldots + (x_n - M)^2}{n}}$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^{n} (x_i - M)^2}{n}}$$

In pratica, sulla base delle valutazioni espresse dai Responsabili con riferimento al personale assegnato, è stata calcolata la media delle valutazioni, lo scarto quadratico medio e quello massimo registrato con riferimento all'anno.

Applicando l'algoritmo individuato si sono ottenuti i seguenti risultati per ogni responsabile:

all'anno.

	FINALDI	DE ROSA	ANNUNZIATA	PAGANO	BONAGURA	BOCCIA	DEL SORBO
Media delle valutazioni effettuate	91,29	96,14	92,00	93,29	86,25	94,50	74,67

DS (scarto quadratico medio)	7,76	3,29	11,3 (massimo attribuibile 10) (max.)	6,05	7,21	3,54	7,02

Applicando l'algoritmo individuato si sono ottenuti i seguenti risultati per ogni responsabile:

Finaldi = 100 x 7,76/11,30 = 68,67

De Rosa = 100 x 3,29/11,30 = 29,11

Annunziata = 100 x 11,30/11,30 = 100

Pagano = 100 x 6,05/11,30 = 53,54

Bonagura = 100 x 7,21/11,30 = 63,81

Boccia = 100 x 3,54/11,30 = 31,32

Del Sorbo = 100 x 7,02/11,30 = 62,12

Infine, per ciò che riguarda la quota di premio individuale della performance legato alle competenze manageriali e professionali dimostrate l'OIV, stante la carenza, anche per questa quota di uno strumento preordinato che ne permetta la misurazione, ha approvato già negli esercizi precedenti, previo confronto con i Responsabili dei settori e con il Sindaco e gli Assessori, una scheda di valutazione da compilarsi da parte di questi ultimi che consente di attribuire fino 30% del premio individuale.

Per l'anno 2019 tali schede sono state compilate dall'OIV per i singoli Responsabili dei Servizi.

L'OIV, nel verbale n. 6 del 10/12/2020, illustra la percentuale di premio individuale della performance assegnata ad ogni responsabile di settore.

Riepilogo Valutazione per Determinazione Premio Individuale Performance 2019	**Finaldi**	**De Rosa**	**Annunziata**	**Pagano**	**Bonagura**	**Boccia**	**Del Sorbo**
Obiettivi	50	50,00	50	50	50	50	50
Contributo performance	30,00	29,70	28,20	28,20	28,20	21,90	27,30
Customer	1,08	1,67	0,79	1,94	3,23	0,49	0,80
Valutazione collaboratori	6,87	2,9	10	5,4	6,4	3,1	6,2
Percentuale raggiungimento	**87,95**	**84,27**	**88,99**	**85,54**	**87,83**	**75,49**	**84,30**
Percentuale spettante del 25%	**21,99**	**21,07**	**22,25**	**21,38**	**21,96**	**18,87**	**21,07**

4. Assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità

Il Comune di Poggiomarino si è dotato di un apposito Piano Triennale della Trasparenza e dell'Integrità, che rappresenta una sezione integrante del Piano anticorruzione, approvato con delibera di Giunta n. 2 in data 31/01/2019.

La relativa Sezione "Amministrazione Trasparente", presente sul sito istituzionale, durante l'anno 2019 è stata progressivamente alimentata con le necessarie informazioni cui si accede con buona facilità.

5. Conclusioni ed orientamenti per l'anno 2021

Per l'anno 2021 la nuova Giunta e la Nuova amministrazione si prefiggono di porre in essere le azioni già suggerite dall'OIV negli esercizi precedenti e che ad oggi non sono state ancora concretizzate anche per le difficoltà subentrate nel 2020 per effetto della pandemia:

1) un'attenta considerazione e valutazione nei procedimenti di attuazione delle recenti previsioni normative **dell'AUTORITA' NAZIONALE ANTICORRUZIONE (ANAC);**
2) **una riduzione dei tempi nella gestione della performance in ottemperanza al dettato normativo;**
3) **un adeguamento del Sistema di Valutazione della Performance soprattutto in riferimento alla valutazione della performance organizzativa.**

Si dispone che la presente relazione venga pubblicata sul sito istituzionale dell'Amministrazione, per assicurarne la più ampia visibilità e conoscenza.

Poggiomarino La Giunta