



COMUNE DI CARINARO

PROVINCIA DI CASERTA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2022

Art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009

Approvata con Delibera Commissariale Straordinario n. 17 del 8/4/2024 con i poteri della G.C.

INTRODUZIONE

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Detta relazione conclude il percorso di misurazione della performance e ha il compito di rendicontare i risultati realizzati alla fine di ogni anno, in termini assoluti e percentuali.

Il Comune di CARINARO si trova impegnato a redigere questo documento, per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6, lettera b) del D.Lgs. 150/2000.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c) e comma 6, del D.Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere **validata dal Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.**

E' importante ricordare che, anche per i Comuni, ha trovato generale applicazione la normativa definita dal D.Lgs. 150/2009, adeguando i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

In particolare l'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 ha definito il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- . Definizione ed assegnazione degli obiettivi;
- . Collegamento tra obiettivi e risorse;
- . Monitoraggio in corso di esercizio;
- . Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- . Utilizzo dei sistemi premianti;
- . Rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi e lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Tale impostazione metodologica è stata recepita e applicata integralmente a partire dal 2013, ancorché negli anni precedenti si fosse già praticata, pur in termini relativi, già a partire dal nuovo CCNL del 1999 e dal CID aziendale 2000.

In occasione dell'approvazione del PEG , quindi, ordinariamente la Giunta comunale, nel corso dei vari periodi amministrativi di operatività, ha assegnato ai settori in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, la relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici della Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell' Ente e traducendo i diversi processi di "governance" e "management" in specifici atti amministrativi che, per l'annualità 2023, possono essere riassunti, ancorché in maniera non esaustiva nei seguenti:

- VISTO il **Documento Unico di Programmazione – DUP 2022/2024**, approvato dal Consiglio Comunale con la deliberazione n.16 del 26/07/2022;
- VISTA la deliberazione del Consiglio Comunale n.17 del 26/07/2022, con la quale si è approvato il **Bilancio di previsione 2022/2024**;
- VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n.71 del 23/08/2022, con la quale si è approvato il **Piano esecutivo di gestione con Annesso Piano degli Obiettivi e della Performance**;
- D.G.C. 37 del 22/04/2022, con la quale è stato approvato il **piano del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024**,

L'operatività delle pertinenti e riferite previsioni inerenti **IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE del personale dipendente** trova attuazione con l'approvazione della **delibera Commissariale n.27 del 12/03/2019, assunta con i poteri della Giunta Comunale**.

Con la presente **Relazione sulla Performance** si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2022 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs.150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed in linea con i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dall'ANAC per rendere il ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la **validazione del Nucleo di Valutazione**.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2022, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- A) il contesto esterno di riferimento;
- B) l'assetto organizzativo e il personale;
- C) il processo di pianificazione e gestione;
- D) i risultati raggiunti;
- E) il sistema di valutazione, verifica finale obiettivi 2022 del Piano della Performance e premialità.

A) CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO - SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

Popolazione e territorio

Carinaro è un Comune della pianura campana, situato nell'agro aversano, una vasta area pianeggiante a vocazione agricola. Il suo territorio una superficie di circa 6,29 Km² con un'altitudine di 29 metri s.l.m., con una sismicità medio-alta ed una popolazione complessiva al 31.12.2022 di n.7114 abitanti. La popolazione nell'ultimo quinquennio di riferimento:

2018	2019	2020	2021	2022
6985	7043	7126	7121	7114

Clima

A Carinaro il regime climatico è classificato come temperato caldo con estati calde e inverni miti. Le medie invernali sono di solito inferiori ai 10 °C; le medie estive sono di 26 °C (con valori massimi che possono toccare i 35 °C). Le precipitazioni sono piuttosto irregolari: si concentrano tra ottobre e gennaio, mentre d'estate sono quasi inesistenti.

Origini del nome

Ci sono molte ipotesi sulla provenienza del nome, potrebbe derivare da Carinarum, uno dei casali di Atella a cui poteva appartenere, o dal nome latino di persona Carinus. Più fantasiosa è l'ipotesi relativa alla presenza di una fornace, detta calcara oppure quella secondo la quale deriverebbe da Carnaro, la regione che comprende la città di Rovigno dove si conserva il corpo di Sant'Eufemia, patrona del comune.

Storia

Carinaro sorse nel territorio dell'antica Liburia Atellana, una regione assai fertile compresa tra il fiume Clanio e il bosco di Acerra ed il fossato di Napoli, già luogo di insediamenti umani in età neolitica e di successive frequentazioni databili alle età del bronzo e arcaica, nonché probabile sede di uno stanziamento militare di confine tra centurie romane.

A seguito delle invasioni barbariche, la popolazione della città osca di Atella, già famosa nell'antichità ed importante sede vescovile dell'Impero Romano d'Occidente, cercò rifugio nelle contrade vicine dando vita a piccole comunità agricole assediata da saraceni, greci e longobardi. Questi ultimi occuparono il casale di Carinaro, menzionato per la prima volta in alcuni scritti longobardi del V secolo come *Cerinaru*. L'arrivo dei normanni nella contea di Aversa (1030) segnò la rinascita dell'agro. Delle scarse notizie storiche di Carinaro in età feudale, sappiamo che al tempo di Giovanna II d'Angiò il feudo fu proprietà dei Sanframondo e che fu poi diviso tra gli eredi, venendo riunito di nuovo solo nel 1527 dai Brancaccio ed acquistato dai di Sangro nel 1580.

Per più di due secoli, dal 1633 al 1851, furono duchi di Carinaro i Mormile, una delle famiglie più antiche e nobili napoletane, iscritta al seggio di Portanova. Dal primo volume "Per la mensa di Aversa" edito nel 1782, si scopre che nel 1497, sotto Federico d'Aragona, "Carginaro", annotato come il tredicesimo casale di Aversa, contava 19 fuochi e il vicino villaggio di Casignano ne contava 8; nel 1689 Carinaro comprendeva 98 fuochi. Nel 1797, passata in proprietà al barone Ronchi e fatta oggetto alla sua morte d'una violenta contesa, contava 750 anime. In quest'epoca gli abitanti di Casignano furono assegnati alla sua parrocchia e le due circoscrizioni unificate.

Nel 1928, con l'abolizione di Terra di Lavoro, Carinaro fu aggregata ad Aversa e riottenne la sua autonomia solo nel 1946.

Simboli

Lo stemma e il gonfalone sono stati concessi con DPR del 25 giugno 1953. «Di azzurro, alla fascia d'argento, al leone coronato all'antica d'oro, attraversante. Ornamenti esteriori da Comune.»

Il gonfalone è un drappo partito di azzurro e di bianco.

B) L'ASSETTO ORGANIZZATIVO E IL PERSONALE

La struttura organizzativa vigente dell'Ente risulta così essere analiticamente articolata:

I - AREA ECONOMICO-FINANZIARIA - TRIBUTI

Servizio Programmazione-Bilancio Previsione-Bilancio Consuntivo- Bilancio Consolidato-Piano Esecutivo di gestione

A questo servizio fanno capo le attività e procedure riconducibili a:

- Attività connesse alla predisposizione e gestione del Documento Unico di Programmazione, del Bilancio annuale e pluriennale, del Rendiconto di Gestione e del Piano esecutivo di gestione
- Ricognizione Enti, Organismi Strumentali e società partecipate dell'ente
- Supporto a Revisore per verifiche di cassa
- Verifiche contabili generali
- Storni e variazioni di bilancio
- Controllo e numerazione ordini di liquidazione
- Emissione mandati di pagamento e reversali di incasso
- Certificazioni
- Supporto al Collegio dei Revisori
- Supporto al Nucleo di Valutazione
- Controllo e monitoraggio equilibri di bilancio
- Contabilità economica-patrimoniale;
- Rilevazioni economiche finanziarie connesse al controllo di gestione;
- Gestione fiscale di tutti i redditi assimilati e di lavoro autonomo;
- Liquidazione gettoni di presenza;
- Indennità amministratori;
- Gestione cassa economale;
- trattamento economico personale comunale (buste paga);
- trattamento assistenziale e previdenziale;
- redazione modello 770-CUD.

SERVIZIO TRIBUTI

A questo servizio fanno capo le attività e le procedure riconducibili a:

- Gestione ed esazione delle Entrate aventi natura Tributaria (IMU-TARI-ADDIZIONALE COMUNALE IRPEF)
- Gestione ed esazione delle Entrate aventi natura Extratributarie relativamente al Canone Unico Patrimoniale

II - AREA AFFARI GENERALI

Servizio Segreteria generale:	<ul style="list-style-type: none"> - Segreteria del sindaco; - Supporto agli organi Istituzionali Giunta, Consiglio, - Commissioni consiliari; presidente del Consiglio, Consulte; - Gestione iter deliberazioni di Giunta e consiglio comunale; - Gestione programmi informatici delibere, determinazioni; - Repertorio e registrazione contratti; - Registrazione atti del Sindaco; - Registrazione atti del segretario comunale; - Protocollo generale; - Archivio; - Notificazione atti; - Gestione Albo pretorio; - Ritiro e spedizione corrispondenza - Assegnazione numerazione civica -Trattamento giuridico personale dipendente
Servizio Legale e contratti	<ul style="list-style-type: none"> - Esame di tutte le cause promosse dal Comune - Esame cause in cui il Comune è chiamato in giudizio - Propone delibere per la costituzione / resistenza in giudizio dell'Amministrazione - Cura dei rapporti con i legali indicati dall'Ente e provvedimenti di impegno di spesa e liquidazione onorari professionali - Gestione contratti di assicurazione dell'ente
Servizio Certific. Comunic.	<ul style="list-style-type: none"> U.O. demografici U.O. elettorale U.O. Leva U.O. URP- Informagiovani
Servizio cultura-sport-tempo libero	<ul style="list-style-type: none"> - Manifestazioni - Patrocini - Celebrazioni, solennità civili, ricorrenze - Spese di rappresentanza - Attività ed iniziative rivolte ai giovani - Iniziative nel campo delle pari-opportunità - Sport, iniziative culturali, mostre, concerti, spettacoli, animazione.
Servizi sociali-scolastici ed educativi	<ul style="list-style-type: none"> - Piani sociali di zona - gestione servizi sociali legge 328 - Interventi di sostegno economico - servizi domiciliari e assegni di cura - interventi di contrasto alla povertà - rapporti con le associazioni di carattere sociale - assegnazione alloggi ed emergenze abitative - gestione servizi per scuole materne, elementari e medie - servizi estivi - erogazioni servizi portatori di handicap - servizio refezione scolastica - servizio trasporto scolastico

III AREA POLIZIA MUNICIPALE

Servizio amministrativo	<ul style="list-style-type: none"> - Gestione attività amministrative collegate a tutte le funzioni del Corpo della polizia municipale ed in particolare, gestione iter violazioni accertate, dalla verbalizzazione alla riscossione o archiviazione. - Occupazione temporanea spazi ed aree pubbliche - Pubblicità sulle strade - Tagliandi invalidi - Permessi codice della strada - Gestione mercati e fiere - Attività di polizia giudiziaria - Ordinanze viabilità - Anagrafe canina - Piano urbano del traffico
Servizio operativo	<ul style="list-style-type: none"> - Attività di prevenzione - Accertamento infrazioni codice della strada - Rilevazioni incidenti stradali - Controllo osservanza leggi regolamenti ed ordinanze comunali - Controllo attività commerciali ed artigianali - Controlli edilizi - Controlli sulla residenza e dimora delle persone - Vigilanza durante le manifestazioni - Controllo entrata-uscita scuole - Interventi di educazione stradale - Gestione di pronto intervento

IV - AREA LAVORI PUBBLICI E MANUTENZIONI

Servizio LL.PP - Manutenzioni-Ambiente-	<ul style="list-style-type: none"> - Progettazione Opere Pubbliche – Direzione Lavori-Collaudi - Manutenzione e progettazione degli impianti sportivi - Manutenzione edifici scolastici - Manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili e infrastrutture di proprietà comunale - Approntamento e manutenzione arredo urbano - Servizio di distribuzione gas - Servizio idrico integrato/acquedotto-depurazione-fognatura - Manutenzione rete viaria. - Adempimenti D.Lgs. 626/1994 per la gestione della sicurezza dei lavoratori: rilevazione e valutazione dei rischi - Collaborazione con Polizia municipale per servizio di Protezione Civile - Progettazione e Manutenzione ordinaria e straordinaria cimitero comunale - Manutenzione automezzi comunali assegnati all'area - Gestione manutenzioni mediante squadra operai - Autorizzazioni occupazioni permanenti - Servizio pubblica illuminazione. - Tutela ambientale del territorio (verde, aria, agenti fisici) - Gestione squadra operai addetti al servizio Igiene urbana - Servizio Raccolta ,trasporto e smaltimento rifiuti urbani
--	--

V - AREA URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA - SUAP

<u>Servizio</u>	
Urbanistica	- Strumenti urbanistici a livello comunale : PUC
Edilizia Privata	- Piani attuativi pubblici e privati
SUAP	- Opere di urbanizzazione;
	- Controllo degli interventi previsti nelle convenzioni urbanistiche e dai permessi a costruire
	- Accordi territoriali
	- Compiti attribuiti allo Sportello Unico per l'edilizia (SUE);
	- Permessi di costruire
	- DIA
	- Regolamento edilizio
	- Applicazione oneri di urbanizzazione
	- Condoni edilizi
	- Abitabilità – Agibilità
	- Contributi per superamento barriere architettoniche
	- Repressione abusi edilizi
	- Autorizzazione in materia di scarichi (Acque reflue)
	- Valutazioni e verifiche a supporto dell'ufficio tributi in materia di IMU
	- Attività di segreteria per le commissioni consiliari competenti
	- Assegnazione numerazione civica ai nuovi edifici e nell'ambito degli interventi edilizi nelle nuove zone di espansione
	- Certificati destinazione urbanistica
	- Piano telefonia mobile
	- Edilizia convenzionata;
	- Espropriazione e occupazione aree (Ufficio espropri)
	- Compiti attribuiti allo sportello SUAP (Ufficio SUAP) :
	1. Informazioni su procedimenti autorizzatori relativi alle attività produttive e su agevolazioni ed incentivi (D.Lgs. 112/98)
	2) realizzazione, ampliamento e ristrutturazione di impianti produttivi
	3) esercizio del commercio al dettaglio su piccole, medie e grandi superfici di vendita
	4) esercizio di impianti di distribuzione di carburanti
	5) installazione, modifica e rinnovo di insegne cartelli e altri impianti pubblicitari.

A ciascuno delle cinque Aree/Settori è preposta la figura di un Funzionario responsabile assegnatario delle rispettive funzioni. Al 31.12.2022 l'area tecnica (Lavori Pubblici-Manutenzioni-Ambiente) è ricoperta a tempo parziale (50%) determinato ex art. 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/00 mentre l'area Economico-Finanziaria-Tributi è assegnata alla responsabilità di un Funzionario di altro ente pubblico in convenzione con il Comune di Carinaro per un numero di 6 ore settimanali.

PERSONALE**STRUTTURA DELL'ENTE PER CATEGORIA E GENERE****Tabella 1. - Consistenza del personale dotazionale a tempo determinato e indeterminato (escluso il segretariocomunale), al 31 dicembre 2022**

ANNO	2022
Tempo determinato ed indeterminato	N.43

Tabella 2. - Analisi del personale in servizio a tempo determinato ed indeterminato per livello professionale al 31 dicembre 2022.

DIPENDENTI (a tempo determinato ed indeterminato)	
EX CATEGORIA D - POSIZIONI ORGANIZZATIVE	3
EX CATEGORIA D - E.Q.	1
EX CATEGORIA C - (di cui n.2 P.O.)	3
EX CATEGORIA B –OPERATORI ESPERTI	11
EX CATEGORIA A – OPERATORI	25
TOTALE	43

Tabella 3. - Analisi di genere: ripartizione del personale in servizio a tempo indeterminato, al 31 dicembre 2022.

Maschile	20	46,51%
Femminile	23	53,49%
TOTALE UNITA'	43	100%

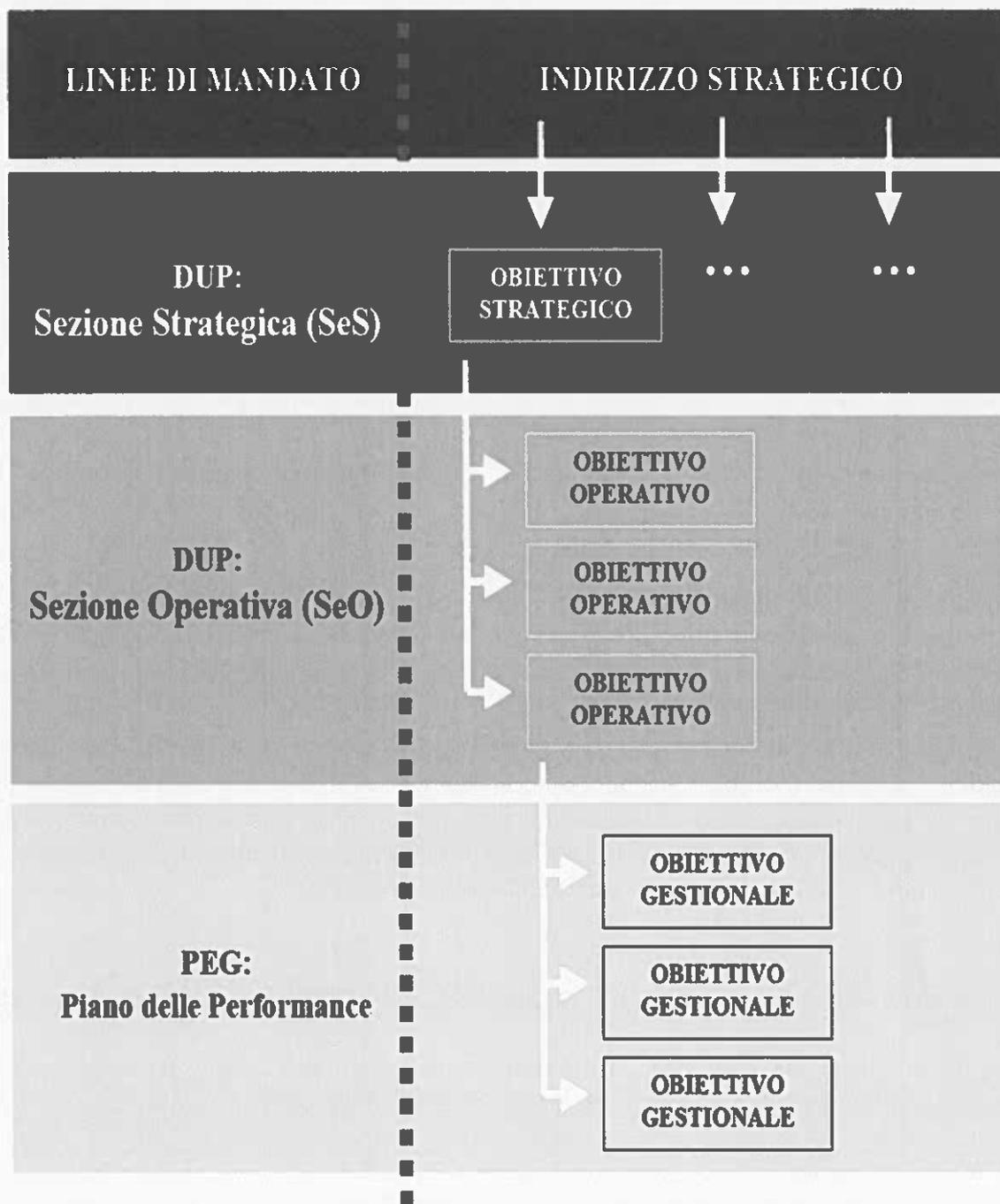
Tabella 4. - Spesa del personale pro-capite:

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
Spesa personale/ per abitante	114,29	123,05	108,98	129,70	137,95

C) PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione), dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e dal PDP (Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e, visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Carinaro.

La relazione tra il DUP e i soprarichiamati documenti di programmazione (Piano Esecutivo di Gestione, al suo interno, Piano delle Performance) con gli obiettivi dell'ente nelle loro diverse formulazioni (strategici, operativi e gestionali) può essere schematizzata attraverso la seguente struttura "adalbero":



La metodologia operativa adottata è risultata adeguata ai principi del D.Lgs. 150/2009, in attuazione della legge delega n. 15/2009.

Con riferimento alla realtà del Comune di Carinaro, il **Piano della performance 2022**, unitamente al piano esecutivo di gestione, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, è stato approvato con **delibera di giunta comunale n.71 del 23.08.2022**.

Detto piano ha quale supporto costitutivo i seguenti obbligatori documenti:

Delibera di Consiglio Comunale **n.16 del 26/07/2022** con la quale è stato approvato il **DUP 2022/2024**, posto come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP stesso e che definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione dei corrispondenti obiettivi di programma e progetto contenuti nel DUP medesimo, successivamente aggiornato.

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance, ha seguito il seguente schema:

- individuazione, ove possibile, di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma della Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale;
- declinazione degli obiettivi "strategici" in obiettivi operativi/azioni/attività in ossequio a quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 150/2009;
- suddivisione, ove possibile, delle azioni in steps analitici collegati ad indicatori specifici, strumentali alla valutazione degli obiettivi ed alla verifica del grado di misurazione e raggiungimento delle finalità attese.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono stati strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del sistema di valutazione della performance individuale, in uso presso questo Ente per l'annualità di interesse, ad ogni Responsabile di Area sono stati assegnati più obiettivi operativi di gestione. E' stata rimessa alla valutazione di ogni responsabile di area individuare la modalità di partecipare gli obiettivi del settore di riferimento al proprio staff in relazione alle professionalità esistenti all'interno del settore stesso e grado di coinvolgimento.

D) RISULTATI RAGGIUNTI - VERIFICA FINALE DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO DELLA PERFORMANCE

Costituiscono allegati del presente documento le relazioni/report finali dei responsabili di Area nei quali sono analiticamente presentate le rendicontazioni delle attività svolte nel corso dell'annualità 2022.

E) SISTEMA DI VALUTAZIONE E PREMIALITA' ASSEGNATE

Si ricorda che l'Ente, in attuazione dell'art. 7 del D.Lgs. 150/2009 avente ad oggetto: "**Sistema di misurazione e valutazione della performance**", ha adottato i seguenti pertinenti atti:

- Regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della performance dei soggetti titolari di Posizione Organizzativa e soggetti non titolari di P.O. approvato con delibera del Commissario Straordinario n.27 del 12/03/2019, con i poteri della Giunta Comunale.

L'Amministrazione si avvale del Nucleo di Valutazione in forma collegiale, costituita da esperti esterni, per quanto attiene la pesatura delle posizioni dei funzionari Responsabili di Area, che determina anche la determinazione del "quantum" sotteso all'espletamento di ogni singolo incarico; i Funzionari Responsabili di Area incaricati, parametrano al "range" fissato dal Nucleo di Valutazione e dalla contrattazione decentrata le prestazioni del personale assegnato alla propria area.

Anche per l'annualità 2022 valgono i criteri generali già utilizzati nel pregresso, comunque legati alla performance e, dunque, al merito. I riferimenti sono contenuti nel Contratto Decentrato del personale non dirigenziale, sottoscritto nel corso dell'annualità di riferimento. A tali atti contrattuali si conformano **le schede di valutazione di tutto il personale dell'Ente**, riportate nel regolamento relativo al sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con deliberazione n.27 del 12/03/2019 dal Commissario Straordinario con i poteri dell'organo esecutivo.

Alla base del sistema di valutazione delle prestazioni è stata confermata la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali che al personale interessato.

In applicazione della metodologia di valutazione in uso presso l'Ente per l'esercizio 2022, **sono state determinate dal Nucleo di Valutazione esterno dell'ente le relative Valutazioni per i Funzionari Responsabili di area, e dai Funzionari responsabili di area, le valutazioni per i dipendenti agli stessi assegnati.**

Il relativo riconoscimento delle retribuzioni di risultato per i Funzionari responsabili di area, avente natura meramente gestionale a seguito delle valutazioni effettuate da parte del Nucleo di Valutazione, sarà effettuato dal Segretario Generale con proprio atto.

Per i secondi, le valutazioni avverranno a cura dei Funzionari Responsabili di Area tramite le apposite schede di cui al relativo regolamento, previo riscontro degli indicatori e pesi ponderali stabiliti per i dipendenti disettore coinvolti negli obiettivi, secondo l'elencazione contenuta nelle schede-obiettivi.

CONSIDERAZIONI FINALI

Come già affermato, la metodologia operativa adottata al Comune di Carinaro è risultata in linea ed adeguata alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni che ha introdotto rilevanti elementi in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità.

Può concludersi e affermarsi che Il **Piano della Performance 2022**, applicato in termini adeguati ha introdotto nuovi strumenti operativi di indubbia utilità e che gli obiettivi affidati ai Funzionari Responsabili dall'Amministrazione sono stati nel complesso raggiunti.

Carinaro , li 28/03/2024

IL Segretario Generale
(F.to dr. Salvatore Capoluongo)