



COMUNE DI MONTAURO

(Provincia di Catanzaro)

Via del Municipio, snc - 88060 Montauro

Tel. 0967 - 548132

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Con i poteri della Giunta Comunale

COPIA

Delibera n. 38 Del 15.04.2026

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

L'Anno 2026, il giorno quindici del mese di aprile alle ore 13,09 presso la sede comunale, nella sala delle adunanze del comune suddetto, il Commissario Straordinario dott. Francesco Giacobbe, nominato con D.P.R. 08.07.2025, delibera su quanto indicato in oggetto.

Assiste, con le funzioni di cui all'art. 97, comma 4, lett. a) del TUEL, l'Avv. Cinzia Sandulli, segretario comunale dell'Ente.

Il Commissario Straordinario accerta che sulla proposta della presente deliberazione da parte:

del Responsabile del servizio interessato, in ordine alla regolarità tecnica;

del Responsabile di ragioneria, in ordine alla regolarità contabile,

è stato espresso parere favorevole ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

VISTA la proposta di deliberazione del Segretario comunale ad oggetto “ **APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024**”, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale,

RITENUTO il suddetto atto meritevole di approvazione;

Con i poteri della Giunta Comunale

DELIBERA

1. **Di approvare** integralmente la proposta di deliberazione del Segretario comunale a avente ad oggetto “**APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024**” allegata al presente atto quale parte integrante e sostanziale;
2. **Di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000;



COMUNE DI MONTAURO

(Provincia di Catanzaro)

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

PREMESSO CHE:

- l'art. 10, comma 1, lett. b) del D.lgs. 27/10/2009, n. 150 e s.m.i., approvato in attuazione della delega parlamentare di cui alla legge 04/03/2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato "Relazione sulla Performance" che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati; la Relazione sulla Performance rappresenta lo strumento con il quale l'Amministrazione evidenzia i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
- ai sensi dell'art. 14 comma 3 lettera c) del Decreto summenzionato, la Relazione è validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente e che tale validazione, ai sensi dell'art. 14 comma 6 del decreto, è condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico ad oggi sono costituiti dalle retribuzioni di risultato dei dirigenti e delle posizioni organizzative, nonché dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale;

RICHIAMATI:

- Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 46 del 11/10/2016;
- Il Nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 18/04/2024, esecutiva, che trova applicazione dal ciclo valutativo 2024;
- il nuovo "Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione" in adeguamento al nuovo CCNL- Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16.11.2022 approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 25/06/2024, che, agli artt.16, 17, 18, 19 e 20, ha parzialmente rivisitato la disciplina delle P.O., rinominandole incarichi di Elevata Qualificazione (EQ);
- la deliberazione del Consiglio comunale n. 22 del 27/09/2023, con cui l'Ente ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato per le annualità 2024/2026, che si considera documento di programmazione anche per il piano della performance;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 18/12/2023, con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento al DUPS 2024-2026;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. n. 34 del 18/12/2023, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2026;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 27/03/2024, con la quale è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 comprensivo della sezione 2.2 Performance -

CONSIDERATO CHE:

- il concetto di performance rappresenta il passaggio fondamentale dalla logica dei mezzi a quella di risultato;
- la performance si valuta per migliorare la qualità dei servizi e la competenza dei dipendenti;
- il ciclo di gestione della performance raccoglie in un unico quadro le funzioni di pianificazione, monitoraggio, misurazione e valutazione, conseguenze della valutazione e rendicontazione;

RIBADITO che nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 sezione 2.2 Performance, sono individuati i responsabili dei servizi dell'ente, cui vengono affidate le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie al conseguimento degli obiettivi loro assegnati;

PRECISATO che l'attribuzione degli obiettivi è stata realizzata sulla base degli indirizzi strategici delineati, garantendo il mantenimento di livelli adeguati di servizio;

VISTE le relazioni fornite dai Responsabili dei servizi in merito allo stato di attuazione dei programmi ed obiettivi per l'esercizio 2024;

VISTA l'allegata relazione conclusiva sulla performance relativa all'anno 2024 predisposta dal Segretario comunale p.t. ed allegata alla presente a costituire parte integrante e sostanziale, con la quale vengono evidenziati, a consuntivo, i risultati organizzativi raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/2019;

RICHIAMATO il Decreto sindacale n. 7 del 05/03/2025, con il quale è stato nominato il componente monocratico del Nucleo di valutazione;

VISTO sistema di misurazione e valutazione delle performance;

PRESO ATTO del parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica dell'atto, reso dal responsabile del servizio interessato, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000;

VISTI:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il decreto legislativo n. 150/2009 e s.m.i;
- Lo Statuto;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;

PROPONE DI DELIBERARE

1) **Di approvare** la Relazione sulla performance per l'esercizio 2024, che, allegata alla presente deliberazione, ne costituisce parte integrante e sostanziale;

2) **Di trasmettere** copia del presente atto e relativo allegato al Nucleo di Valutazione ai fini dell'emissione del formale provvedimento di validazione della stessa, ex circolare FP del 29/03/2018;

- 3) **Di trasmettere** copia della presente ai Funzionari con incarico di E.Q. e all'ufficio gestione risorse umane;
- 4) **Di disporre**, ai sensi dell'art. 10, comma 8, lett. b) del D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i, la pubblicazione sul sito web di questo Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente" /sotto-sezione livello 1 "Performance" /sottosezione livello 2"Relazione sulla performance".
- 5)**Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

Il Segretario comunale

f.to C. Sandulli



COMUNE DI MONTAURO

(Provincia di Catanzaro)

Via del Municipio, snc - 88060 Montauro

Tel. 0967 - 548132

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Con i poteri della Giunta Comunale

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

PARERI DI CUI ALL'ART. 49 e 147 Bis TUEL D.LGS. 267/2000

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Responsabile dell'Area Amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1, come modificato dall'art. 3 del D. Lgs. 174/2012, e 147 bis, comma 1 del D. Lgs. 267/2000

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione.

Attesta, per l'effetto, con la sottoscrizione e con ogni conseguenza, la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa essendo stati correttamente valutati i presupposti di fatto e di diritto, il rispetto delle regole anticorruzione, il rispetto delle norme sulla privacy, che consentono all'organo deliberante di approvare il presente provvedimento.

Montauro, 15.04.2026

Il Segretario comunale

f.to Sandulli

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il sottoscritto Responsabile del Settore Finanziario, ai sensi degli artt. 49, comma 1, come modificato dall'art. 3 del D.Lgs. 174/2012, e 147 bis, comma 1 del D.Lgs. 267/000

Vista la proposta in oggetto attesta che:

HA RIFLESSI DIRETTI/INDIRETTI sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente ed esprime

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione.

NON HA RIFLESSI DIRETTI/INDIRETTI sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

NON NECESSITA del visto di copertura finanziaria in quanto il presente atto non comporta spese a carico del bilancio comunale.

Montauro, 15.04.2026

Il Responsabile del Settore Finanziario

f.to Dott.ssa Anna Maria Bressi



COMUNE DI MONTAURO
(Provincia di Catanzaro)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2024

Art.10 comma1 lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009

Approvata con deliberazione del Commissario Straordinario adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 38 del 15.04.2026

INDICE

<i>Premessa</i>	<i>pag. 3</i>
<i>La struttura organizzativa del comune di Montauro</i>	<i>pag. 5</i>
<i>Organismo indipendente di valutazione/ nucleo di valutazione in attuazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n.150</i>	<i>pag. 6</i>
<i>L'introduzione del sistema di misurazione valutazione della performance</i>	<i>pag. 7</i>
<i>Sistem di Misurazione della performance</i>	<i>pag. 7</i>
<i>Il ciclo delle performance</i>	<i>pag. 8</i>
<i>I soggetti preposti alla valutazione</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Gli esiti della valutazione</i>	<i>pag. 10</i>
<i>Atti di programmazione</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Trasparenza e integrità</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Realizzazione obiettivi 2024</i>	<i>pag. 11</i>
<i>Conclusioni</i>	<i>pag. 12</i>

PREMESSA

Ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera b), del D.lgs. 150/2009, come modificato dal D.Lgs. 74/2017, la Relazione sulla Performance è quel documento 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 di eventuali scostamenti della gestione. La Relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente. 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 redazione di questo documento avviene sulla base della delibera CIVIT n. 5/2012 che definisce le Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs.150/2009.

Al pari del Piano sulla Performance, la Relazione deve essere approvata dall'organo esecutivo. A procedere all'adempimento relativo all'annualità 2024 è il Commissario Straordinario del Comune di Montauro, nominato con D.P.R. del 08 luglio 2025, in conseguenza della sospensione degli organi elettivi, per dimissioni *ultra dimidium* dei consiglieri comunali, avvenuto in data 11 giugno 2025. giusta Decreto del Prefetto di Catanzaro prot. Interno n. 0060892 di pari data;

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

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.

Corre l'obbligo di evidenziare che l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80,

convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Con successivo Regolamento, approvato con decreto PDCM del 30.06.2022 n. 132, pubblicato nella GU n. 209 del 07.09.2022, è stato definito il contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione ed è stato approvato lo schema "tipo" di PIAO prevedendo per le Amministrazioni con meno di 50 dipendenti modalità semplificate di redazione; tali Enti infatti sono tenuti alla redazione del PIAO limitatamente ai contenuti di cui all'art. 6 del D.M. n. 132/2022. Il Comune, di Montauro avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione della sezione 2.2 Performance del PIAO. Tuttavia, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di performance management, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

A tale proposito si richiama la deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 07/03/2024, con cui è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 comprensivo della sezione 2.2 Performance.

La Giunta Comunale ha assegnato alle Aree in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, il Documento Unico di programmazione e gli indirizzi programmatici della Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare, sia pure tardivamente, le attività poste in essere nel corso dell'anno 2024 e i risultati ottenuti, portando a compimento, senza soluzione di continuità, 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 e applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (ex CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo

scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo di valutazione.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI MONTAURO

L'organizzazione degli uffici e del personale si conforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, professionalità e responsabilità. L'assetto organizzativo è determinato sulla base delle funzioni di cui il Comune è titolare ed ai programmi e progetti che l'Amministrazione definisce con gli atti di programmazione.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 46 del 11/10/2016, ne definisce l'ambito operativo, il livello di autonomia e responsabilità.

Il Comune non ha nel proprio organico personale di qualifica dirigenziale per cui le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'art. 97, comma 4 lett. d), sono state attribuite, a seguito di provvedimenti motivati, dal Sindaco e come previsto dal comma 2 dell'art. 109 del D. Lgs. 267/2000 (TUEL) a personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato appartenente all'area dei funzionari di E.Q. e in via eccezionale a personale appartenente all'area degli istruttori;

Nell'anno 2024 il servizio di segreteria comunale è stato gestito in forma associata con i comuni di Montepaone e Gasperina. Il Segretario Comunale che ha prestato servizio presso l'Ente per 12 ore settimanali, sovrintende allo svolgimento delle funzioni dei responsabili e ne coordina l'attività.

L'organizzazione e la dotazione del Comune, al 31 dicembre 2024, risultano essere le seguenti:

DOTAZIONE ORGANICA					
AREA AMMINISTRATIVA	AREE	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI
	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	1 **	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORI DI POLIZIA LOCALE	ISTRUTTORE AMM.VO ISTRUTTORI DI POLIZIA LOCALE	1 ** 3 (di cui 1**)	1 2	0 1
	AREA DEGLI OPERATORI SPECIALIZZATI	OPERATORE SPECIALIZZATO	1 **	1	0
TOTALE			6	5	1
AREA TECNICA 1 LAVORI PUBBLICI	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	1 **	1**	0

AREA TECNICA 2 URBANISTICA					
	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO ISTRUTTORE TECNICO	1** 1**	1 1	1 0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI				
TOTALE			3	2	1

AREA ECONOMICO FINANZIARIA	AREA DEI FUNZIONARI E DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO	1	1	0
	AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE	1**	0	1
TOTALE			2	1	1

TOTALE COMPLESSIVO			11	8	3
--------------------	--	--	----	---	---

** Dipendenti a tempo parziale

Con deliberazione di Giunta comunale n. 99 del 18.12.2024 è stato autorizzato il comando dell'istruttore amministrativo Dott.ssa Valeria Biamonte, ex art. 30 c. 2-sexies presso l'Amministrazione provinciale di Catanzaro.

Sulla base di specifiche competenze ed attribuzioni professionali sono stati individuati, con appositi Decreti Sindacali, le figure a cui affidare la gestione 2024, come qui di seguito riportate:

RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA: **Dott. Salvatore Gatto** (periodo dal 11.01.2024 fino al 30.04.2024) **Avv. Alessio Russo** (periodo dal 02.05.2024 al 31.12.2024)

RESPONSABILE AREA ECONOMICO FINANZIARIA: **Dott.ssa Anna Maria Bressi**;

RESPONSABILE AREA TECNICA: **Arch. Saverio Grillone** (dal 11.01.2024 al 31.07.2024. Dal 1 agosto 2024 al 31.12.2024 Area tecnica urbanistica)

Ing. Vittorio Procopio (periodo dal 1 agosto 2024 al 31.12.2024 Area tecnica LL-PP- art.1 c. 557 L.311/2004).

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE/ NUCLEO DI VALUTAZIONE IN ATTUAZIONE DEL DECRETO LEGISLATIVO 27 OTTOBRE 2009 N.150

Con decreto sindacale n. 7 del 05/03/2025 è stato nominato il componente monocratico del Nucleo di

valutazione.

L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema conforme ai dettami del D. Lgs. 150/2009 è stato approvato con Delibera del Commissario Prefettizio, con i poteri della Giunta, n. 8 del 29.01.2018, in coerenza ai principi enunciati dalla normativa statale (vedi D. Lgs.150/2009).Nel corso dell'anno 2024, è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n. 33 del 18/04/2024, esecutiva, il nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance del comune di Montauro, che trova applicazione dal presente ciclo valutativo 2024 (riferito alla valutazione della performance obiettivi 2024). Inoltre con deliberazione di Giunta comunale n. 54 del 25/06/2024 è stato approvato il nuovo "Regolamento per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di elevata qualificazione, in adeguamento al nuovo CCNL- Comparto Funzioni locali 2019/2021 del 16.11.2022 che, agli artt.16, 17, 18, 19 e 20, ha parzialmente rivisitato la disciplina delle P.O., rinominandole incarichi di Elevata Qualificazione (EQ).

SISTEMA DI MISURAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il disposto combinato dei documenti regolamentari e programmatici del Comune di Montauro ha previsto il seguente sistema di misurazione della performance per l'anno 2024.

- La performance organizzativa di ente viene misurata attraverso la media ponderata degli indicatori d'impatto afferenti agli obiettivi strategici indicati nel Piano della performance;
- La performance organizzativa della struttura viene misurata attraverso la media ponderata degli indicatori di risultato afferenti agli obiettivi operativi indicati nel Piano della performance;
- Le Conoscenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi vengono misurati dal valutatore di I livello secondo le declaratorie indicate nel Piano della performance e nel Regolamento SMIVAP tenendo conto della capacità di differenziazione delle valutazioni;

Tabella riepilogativa degli schemi valutativi

FATTORI DI VALUTAZIONE	Segretario comunale(*)	Titolari di incarico di Elevata Qualificazione	Funzionari di E.Q.	Istruttori	Operatori / Operatori esperti
1 Performance organizzativa della struttura di appartenenza	-	35	30	15	15
2 Obiettivi individuali o di gruppo	20	20	10	15	-

3 Capacità di differenziazione delle valutazione		5	-	-	-
4 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	40	30	60	70	85
5 Performance generale dell'Ente	40	10	---	---	----
Totale	100	100	100	100	100

In caso di mancata assegnazione degli obiettivi individuali il peso verrà ribaltato sulla performance organizzativa;

In caso di non applicabilità della Capacità di differenziazione delle valutazioni (numero di valutati inferiore a 3) il peso verrà ribaltato sulle Competenze ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

IL CICLO DELLE PERFORMANCE

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Giunta comunale approva annualmente un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, definito in collaborazione con i vertici dell'amministrazione che individua gli obiettivi strategici ed operativi in coerenza con i contenuti, gli strumenti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio. Il piano della performance costituisce una sezione del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione.

Nel caso di differimento del termine di approvazione del bilancio, viene approvato un Piano della performance stralcio.

Gli obiettivi strategici ed operativi, che costituiscono parte integrante del Piano della performance, vengono adeguatamente misurati attraverso opportuni indicatori in modo da rispettare i requisiti propri degli obiettivi di performance come individuati dall'art. 5 del Decreto 150/2009 e dalle Linee Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica. Nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali sono classificati vengono identificate le risorse finanziarie.

Il Piano della performance comprende:

- gli obiettivi strategici, che fanno riferimento ad orizzonti temporali pluriennali e sono correlati alle priorità politiche dell'amministrazione;
- gli obiettivi operativi, con valenza annuale, assegnati alle singole unità organizzative in cui si articola l'Ente;
- gli obiettivi individuali annuali del Segretario comunale e dei responsabili delle strutture apicali e assimilate.

La mancata adozione del Piano della performance costituisce condizione ostativa all'erogazione di premi e incentivi a qualsiasi titolo e in relazione ad ogni tipologia di incarico.

Nel corso dell'esercizio il Nucleo di Valutazione dà luogo al monitoraggio del grado di

raggiungimento degli obiettivi assegnati, segnalando le criticità e richiedendo alla giunta, se del caso, la modifica degli stessi.

Alla fine di ogni esercizio la Giunta approva la Relazione sulla performance elaborata, in base ai dati di monitoraggio degli obiettivi strategici, operativi ed individuali, con il concorso dei responsabili delle unità organizzative di vertice.

La Relazione sulla performance fornisce:

- un indicatore sintetico della performance generale di Ente (calcolata quale media aritmetica della performance organizzativa delle strutture dell'ente o quale media ponderata degli indicatori d'impatto associati agli obiettivi strategici);
- un indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi per ogni unità organizzativa di primo livello (calcolata quale media ponderata del grado di raggiungimento degli indicatori di risultato associati agli obiettivi operativi);
- il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del Segretario comunale e dei responsabili delle unità organizzative di primo livello (calcolato quale media ponderata del grado di raggiungimento degli indicatori di risultato associati agli obiettivi individuali);
- ogni utile indicazione per motivare le ragioni degli scostamenti.

In caso di mancata adozione della Relazione sulla performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato e di ogni altra forma di incentivo o premio.

La relazione approvata viene trasmessa immediatamente al Nucleo di valutazione affinché venga sottoposta a validazione.

Il Nucleo di Valutazione effettua, sulla base degli esiti della Relazione sulla performance e delle relazioni presentate, la valutazione della performance individuale dei responsabili di E.Q. La valutazione dei responsabili Funzionari con incarico di E.Q. viene completata una volta che gli stessi avranno effettuato la valutazione dei collaboratori.

Al termine del processo, il Segretario Comunale, in collaborazione con il Nucleo di Valutazione, stila la graduatoria di merito per l'erogazione delle premialità, tenendo conto di quanto concordato in sede di Contrattazione decentrata, dei tassi di assenza e di eventuali anticipi o residui.

Il NdV, nell'ambito della sua attività di indagine e controllo, può acquisire tutta la documentazione utile anche attraverso gli uffici e/o altri organismi di controllo, servendosi anche di colloqui con gli amministratori, col Segretario Comunale e i responsabili stessi.

Gli esiti delle valutazioni, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi, sono rendicontati annualmente e trasmessi agli organi di indirizzo politico amministrativo ed ai revisori dei conti.

I SOGGETTI PREPOSTI ALLA VALUTAZIONE

I soggetti che intervengono nel processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa individuale sono:

- Il Sindaco;
- La Giunta;
- Il Segretario Comunale;
- I Titolari di incarico di E.Q.;
- Il Nucleo di Valutazione;
- I cittadini/utenti e le loro associazioni (per la customer satisfaction).

Nel dettaglio:

- In ossequio al principio di svolgimento dell'azione amministrativa senza soluzione di continuità, il Segretario Comunale è valutato nel presente ciclo della performance dal Commissario Straordinario, sulla base al grado di raggiungimento oggettivo degli obiettivi, anche per le eventuali funzioni di responsabile di un Servizio, tenendo conto dei rispettivi contratti di riferimento e, se richiesto, con il supporto del Nucleo di Valutazione;

- Il Nucleo di Valutazione effettua, sulla base degli esiti della Relazione sulla performance e delle relazioni presentate, la valutazione della performance individuale dei responsabili di E.Q. La valutazione dei responsabili Funzionari con incarico di E.Q. viene completata una volta che gli stessi avranno effettuato e comunicato la valutazione dei collaboratori al Nucleo di Valutazione.

GLI ESITI DELLA VALUTAZIONE

Sulla base degli esiti delle valutazioni sono ripartite le incentivazioni della performance, con riferimento in primo luogo alla indennità di risultato dei titolari di incarico di E.Q., nonché alla produttività del personale ed agli altri istituti previsti dal legislatore nazionale e dai contratti collettivi, con specifico riferimento al bonus delle eccellenze ed al premio per l'innovazione.

Degli esiti delle valutazioni si tiene conto nei differenziali stipendiali, nelle progressioni di carriera, nell'attribuzione degli incarichi di responsabilità e nel conferimento degli incarichi di E.Q.. Degli eventuali esiti negativi della valutazione si tiene conto nell'accertamento della responsabilità dirigenziali e disciplinari.

Non si procede alla valutazione individuale nelle ipotesi in cui:

- il dipendente abbia prestato servizio per un periodo inferiore ad un trimestre;
- 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;

- in tutti i casi in cui non si sia proceduto all'assegnazione degli obiettivi e/o all'individuazione degli indicatori relativi alla unità organizzativa di assegnazione.

I dipendenti possono, nel caso di valutazione negativa o che comporti una penalizzazione in termini di taglio della indennità di risultato o di produttività e, più in generale, dei compensi legati alla performance in misura superiore al 50% del tetto massimo, presentare motivato ricorso avverso le valutazioni al Nucleo di Valutazione. I responsabili con incarico di E.Q. possono nella stessa ipotesi di cui al comma precedente presentare un motivato ricorso al Sindaco.

ATTI DI PROGRAMMAZIONE

Con deliberazione del Consiglio comunale n. 22 del 27/09/2023, l'Ente ha approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato per le annualità 2024/2026, che si considera documento di programmazione anche per il piano della performance;

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 18/12/2023 e n. 34 del 18/12/2023, sono stati approvati rispettivamente la Nota di aggiornamento al DUPS e il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2024/2026.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 27/03/2024, è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024/2026 comprensivo della sezione 2.2 Performance -

TRASPARENZA ED INTEGRITÀ

Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) ricompreso nel PIAO sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza 2024/2026, è stato redatto in coerenza con il quadro normativo di riferimento. La relazione annuale del RPCT è reperibile sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente www.comune.montauro.cz.it. Per quanto riguarda gli obblighi in materia di trasparenza, le griglie e le attestazioni del Nucleo di valutazione sono pubblicate sul sito istituzionale nella sez. Amministrazione trasparente www.comune.montauro.cz.it. L'attuazione del Piano ha rappresentato, oltre che un adempimento, uno strumento indispensabile per diffondere la cultura della legalità, al fine di prevenire fenomeni di cattiva amministrazione e generare valore pubblico, riducendo gli sprechi e orientando correttamente l'azione amministrativa.

REALIZZAZIONE OBIETTIVI 2024

La rilevazione effettuata con riferimento all'esercizio 2024, evidenzia nel complesso un discreto grado di allineamento tra quanto programmato in sede di definizione delle Performance e quanto effettivamente realizzato con alcune situazioni di disallineamento in corso dell'esercizio dovute all'avvicendamento di due responsabili nell'area amministrativa. In particolare tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'ente e dei suoi responsabili un adeguato impegno teso al raggiungimento degli obiettivi concordati.

A dimostrazione dei risultati conseguiti dai Responsabili e dal Segretario comunale, cessato a dicembre 2024 a seguito dello scioglimento della Segreteria convenzionata Montepaone, Montauro e Gasperina, le schede allegate

sono completate dalle relazioni, con i quali i predetti hanno segnalato la realizzazione dei propri obiettivi.

CONCLUSIONI

Come già evidenziato in sede introduttiva, la presente Relazione sulla Performance 2024, redatta in forma sintetica, ai sensi dell'art.14, comma 4, lettera c) del D. Lgs. 27/10/2009, n.150, chiude il ciclo annuale di programmazione gestionale. La stessa dovrà essere approvata dal Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente del sito del Comune. La validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione, secondo quanto indicato dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.lgs. 27/10/2009, n. 150, è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione stessa ed è il punto di passaggio, formale e sostanziale, dal processo di misurazione e valutazione della Performance, attraverso la rendicontazione dei risultati raggiunti, all'accesso ai sistemi premianti.

Montauro, 15/04/2026

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Cinzia Sandulli

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2024

- il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Commissario Straordinario

f.to Dott. Francesco Giacobbe

Il Segretario Comunale

f.to Avv. Cinzia Sandulli

PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Montauro, 15.04.2026

Il Responsabile

f.to Sig.ra Celeste Mirijello

ATTESTAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

è stata pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000);

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000;
 è divenuta esecutiva il..... decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

Montauro 15.04.2026

Il Segretario Comunale

f.to Avv. Cinzia Sandulli

E' Copia conforme all'originale per gli usi consentiti dalla legge.

Il Segretario Comunale

f.to Avv. Cinzia Sandulli