



COMUNE di TRAMUTOLA

Provincia di Potenza

~~~~~

## Originale di deliberazione

|                  |                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Delibera n: 38   | Oggetto: Approvazione Piano della Performance/Piano degli obiettivi 2025. |
| Data: 25/03/2025 |                                                                           |

L'anno 2025 il giorno venticinque del mese di marzo alle ore 19,30  
nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei Sigg.ri:

| COGNOME   | NOME          | CARICA              | PRESENTE | ASSENTE |
|-----------|---------------|---------------------|----------|---------|
| MAROTTA   | Luigi         | SINDACO             | X        |         |
| GRIECO    | Anna Maria    | Assessore/V.Sindaco |          | X       |
| DE MARCA  | Giancarlo     | Assessore           | X        |         |
| D'ONOFRIO | Vito Antonio  | Assessore           | X        |         |
| LA SALVIA | Maria Carmela | Assessore           | X        |         |

Presenti in aula n.4

\*L'assessore //// partecipa alla seduta in videoconferenza, art.2- comma 5- lettera a) dell'Appendice al Regolamento per il funzionamento del Consiglio comunale approvato con delibera consiliare n. 14 del 30/5/2022

Fra gli assenti risultano giustificati i signori: Grieco

Assiste alla seduta il Segretario comunale, Dr.ssa Silvana NOTO

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato:

### LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il T.U. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

-il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

-il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;

ai sensi dell'art. 49 comma 1 del T.U. 267/2000, hanno espresso parere favorevole.

IL SINDACO, relazione sulla seguente proposta di deliberazione della Segretaria comunale

Premesso che il D.lgs. n. 150/2009, di attuazione della Legge delega n. 15/2009, ha disposto il "rinnovo" del sistema di valutazione permanente del personale dipendente, con l'obbligo per gli Enti Locali, a norma dell'art. 16 dello stesso decreto, di adottare la nuova metodologia di valutazione della performance volta a migliorare la qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 12.04.2024 con la quale è stato confermato il modello organizzativo del Comune di Tramutola in sede di approvazione del P.I.A.O. 2024/2026 – Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione 3.1 Struttura Organizzativa;

Dato atto che:

- il D.lgs. n. 74/2017 è intervenuto a modificare in modo rilevante il Titolo II e III del decreto 150/2009, con riferimento in particolare al ciclo e ai soggetti della *performance*, al coinvolgimento dei cittadini e degli utenti nel processo di valutazione e ai criteri di differenziazione della premialità;
- l'articolo 18 del sopracitato D.lgs. 74/2017 stabilisce che gli Enti Locali adeguano entro 6 mesi dall'entrata in vigore dello stesso i propri ordinamenti, apportando le modifiche al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto l'art. 7, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009 in materia di sistema di misurazione della performance;

Richiamati:

- *il regolamento in materia di misurazione/valutazione della performance vigente presso questo Ente (approvato con deliberazione di G.C. n. 50 del 24.05.2019, esecutiva);*
- *il regolamento in materia di conferimento, revoca, e graduazione degli incarichi di E.Q. (approvato con deliberazione di G.C. n. 75 del 02.08.2023, esecutiva);*
- *il regolamento in materia di Ordinamento Generale delle Aree e degli Uffici vigente presso questo Ente (approvato con delibera di G.C. n. 90 del 13.12.2024, esecutiva);*

Dato atto che, con deliberazione Consiliare n. 35 del 19.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE SEMPLIFICATO (DUPS) 2025/2027;

Dato atto che, con deliberazione Consiliare n. 36 del 19.12.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il BILANCIO DI PREVISIONE 2025/2027;

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche";

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15, "Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni";

Visto il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15", che reca norme in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, merito, premi e sistemi di controllo interno, in particolare gli artt. 16 e 31;

Visto il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, che reca modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124;

Richiamati l'art. 107 del d.lgs. 18/08/2000, n. 267 e l'art. 4 del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, i quali, in attuazione del principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro, prevedono che:

- gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, ovvero definiscono gli obiettivi ed i programmi da attuare, adottano gli atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;
- ai dirigenti spettano i compiti di attuazione degli obiettivi e dei programmi definiti con gli atti di indirizzo. Ad essi è attribuita la responsabilità esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati in relazione agli obiettivi dell'ente;
- l'art. 109, comma 2, del d.lgs. n. 267/2000, il quale prevede che, negli enti privi di dirigenza, le funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3, possono essere attribuite dal sindaco ai responsabili degli uffici o dei servizi;

Atteso che:

- la misurazione del rispetto delle disposizioni sulla trasparenza costituisce un contenuto obbligatorio e indispensabile del risultato degli Incaricati della Elevata Qualificazione, chiamati a garantire, sotto la sorveglianza e la sorveglianza del Responsabile della Trasparenza, l'attuazione delle previsioni del D.lgs. n. 33/2013 e del PTPCT;
- il decreto legislativo 97/2016 ha attribuito al PTPCT "un valore programmatico ancora più incisivo". Il PTPCT, infatti, deve necessariamente elencare gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione fissati dall'organo di indirizzo;
- tra gli obiettivi strategici, viene menzionata "la promozione di maggiori livelli di trasparenza" da tradursi nella definizione di "obiettivi organizzativi e individuali" (articolo 10 comma 3 del decreto legislativo 33/2013);
- il comma 3 dell'articolo 10 ribadisce, infatti, come "la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisce un obiettivo strategico di ogni amministrazione, che deve tradursi nella definizione di obiettivi organizzativi e individuali";
- che le misure contenute nel vigente piano anticorruzione sono state definite in stretto collegamento con il Piano esecutivo di Gestione (PEG);

Considerato:

- che il livello di conseguimento degli obiettivi viene determinato in funzione della valutazione dei risultati connessi agli obiettivi medesimi, secondo il sistema di programmazione, monitoraggio e controllo dell'Ente;
- che il Piano della Performance/Piano degli Obiettivi, definito dal Segretario Comunale dell'Ente d'intesa con il Sindaco, la Giunta ed i Responsabili delle Aree Funzionali, stabilisce gli obiettivi gestionali assegnati alla struttura;
- che vi è piena correlazione tra obiettivi di gestione e risorse previste nel bilancio 2025/2027 e che le risorse sono adeguate agli obiettivi prefissati, al fine di consentire ai responsabili delle Aree la corretta attuazione della

gestione e che si procederà, eventualmente, ad apportare modifiche al piano degli obiettivi, in corso d'anno, in relazione a possibili cambiamenti organizzativi, gestionali ed operativi;

- che occorre provvedere all'assegnazione ai Responsabili dei centri di responsabilità degli obiettivi di gestione;

Visto il Piano della Performance/Piano degli Obiettivi 2025, redatto dal Segretario comunale, di concerto con l'Amministrazione comunale e gli Incaricati di E.Q. delle Aree Funzionali;

, nonchè il verbale (Allegato allo stesso) a firma il D.lgs. 267/2000;

- il D.lgs. 165/2001;
- il D.lgs. 118/2011;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale delle Aree e degli Uffici approvato con delibera di G.C. n. 90 del 13.12.2024;

Dato Atto che:

- la presente proposta di deliberazione non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente e, dunque, non necessita del parere in ordine alla regolarità contabile da parte del responsabile dell'Area Contabile/Finanziaria;
- la delibera sarà trasmessa del Nucleo di Valutazione per la relativa validazione;

### **PROPONE**

*le premesse che precedono e che sono parti integranti e sostanziali del presente atto,*

1. APPROVARE il Piano della Performance/Piano degli Obiettivi 2025 riportato in allegato per farne parte integrante e sostanziale del presente atto, contenente per ciascuna Unità organizzativa di massimo livello (Responsabili di E.Q.) la scheda degli obiettivi, nonché i necessari indicatori di risultato;
2. CONFERMARE il Regolamento per la Misurazione e Valutazione della Performance del personale incaricato di Elevata Qualificazione e del personale dipendente, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 24.05.2019, in ordine alla valutazione degli obiettivi di performance assegnati con il presente provvedimento;
3. DISPORRE che il presente deliberato e l'allegato citato Piano sia trasfuso nel redigendo P.I.A.O. 2025/2027;
4. TRASMETTERE copia del presente provvedimento al personale apicale dell'Ente ed al Nucleo di Valutazione;
5. DARE INFORMATIVA del presente atto alle rappresentanze sindacali.
6. DICHIARARE, attesa l'urgenza, il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del T.U. approvato con D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Tramutola, 4 marzo 2025

#### **Parere di legittimità**

Il sottoscritto Segretario comunale, ai sensi dell'art. 97 del T.U.E.L. (D.Lgs. n. 267/2000) esprime il proprio PARERE FAVOREVOLE di LEGITTIMITÀ' in ordine alla conformità del presente deliberato alle leggi, allo statuto ed ai regolamenti.

Tramutola, 4 marzo 2025



Il Sindaco

Dr. Luigi MAROTTA



Il Segretario comunale

Dr.ssa Silvana NOTO

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la su esposta proposta di deliberazione;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni di fatto e di diritto tutte in essa contenute;

Preso atto del parere di legittimità reso ai sensi dell'art. 97 del T.U.E.L. (D.Lgs. n. 267/2000) dal Segretario comunale;

Visti gli artt. 42 e 48 del Testo Unico approvato con D. Lgs. n. 267 del 18/8/2000 in ordine alla competenza degli organi comunali;  
*con votazione unanime espressa in forma palese, per alzata di mano;*

### **DELIBERA**

Approvare la su esposta proposta di deliberazione facendone proprie le motivazioni e il dispositivo, che qui si intendono integralmente e sostanzialmente riportati e trascritti;

*successivamente*

*con votazione unanime espressa in forma palese, per alzata di mano;*

### **DELIBERA**

Dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U. approvato con D. Lgs. 18/8/2000, n. 267.



## PRESENTAZIONE DEL PIANO

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 e degli interventi.

Il Piano degli Obiettivi e della Performance è il documento programmatico triennale, aggiornato annualmente, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'Amministrazione, dei titolari di Incarichi di Elevata Qualificazione (ex Titolari di Posizione Organizzativa) e di tutto il restante personale comunale dipendente.

Il presente documento individua quindi una trasparente definizione delle responsabilità dei diversi soggetti in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del **Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150** si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Comune di Tramutola (PZ), con la redazione del Piano degli Obiettivi e della Performance, realizza una previsione dettagliata degli obiettivi operativi e strategici da conseguire nell'esercizio di riferimento (**anno 2025**).

La finalità di detto Piano è rendere partecipe la cittadinanza degli obiettivi che il Comune si è proposto di raggiungere, garantendo massima trasparenza e ampia diffusione verso l'esterno.

Considerato che non si ritiene opportuno formulare un Piano degli Obiettivi e della Performance complesso in quanto il Comune di Tramutola è un Ente di piccole dimensioni demografiche (conta meno di 3.000 abitanti) e dispone di un numero limitato di dipendenti (13 unità lavorative), con il presente atto si approvano gli obiettivi relativi all'anno 2025 di seguito elencati, che andranno ad aggiungersi alle ordinarie attività richieste a ciascun dipendente.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Il Decreto Legislativo n. 150/2009 e s.m.i. attuativo della **legge n. 15 del 04.03.2009** indica le direttrici su cui riordinare la pubblica amministrazione nella direzione della produttività, dell'efficienza e della trasparenza.

Le direttrici individuate sono: il ciclo di gestione delle performance, la trasparenza e la rendicontazione della performance, la misurazione e la valutazione, il merito.

Il decreto Legislativo 150/2009, all'art. 3 rubricato "*Principi generali*" impone alle Amministrazioni di adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa; all'art. 5 "*Rubricato obiettivi ed indicatori*" statuisce quali debbano essere le caratteristiche degli obiettivi.

Il medesimo articolo distingue tra obiettivi generali e specifici: questi ultimi devono essere programmati in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale.

L'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 statuisce l'obbligo per le Amministrazioni di redigere **entro il 31 gennaio** il piano della performance ed **entro il 30 giugno** la relazione annuale sulla performance da approvarsi dall'organo di indirizzo politico e da validarsi dall'organismo di valutazione.

L'art. 4 bis del D.L. 13/2023 convertito nella legge N°41 del 21/04/2023 impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni, nell'ambito del sistema di valutazione della performance, di provvedere ad assegnare ai dirigenti responsabili (ed ai rispettivi

dirigenti apicali) dei pagamenti delle fatture commerciali, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni normative e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura on inferiore al 30% (rispetto agli altri obiettivi).

Si tratta di una prescrizione obbligatoria alla quale sono chiamate ad adeguarsi tutte le PA.

Tale obiettivo, deve pertanto avere un peso di **almeno il 30%** rispetto agli altri obiettivi individuali assegnati. Il rispetto dell'obiettivo dovrà essere verificato dagli organi di controllo interno. Si fa riferimento all'indicatore annuale di cui **all'art. 1 comma 859 lett. b e 861 della legge 30.12.2018 n. 145**.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi è effettuata sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'art. 7 comma 1 del **D. Lgs. 35/2013** convertito nella legge 64/2013.

L'ordinamento dell'Ente è dotato di una normativa regolamentare approvata nel 2019 con **deliberazione di giunta comunale n. 50 del 24.05.2019** che disciplina tra l'altro il sistema per la misurazione e la valutazione della performance.

La suddetta normativa disciplina, tra l'altro, l'oggetto della valutazione le caratteristiche degli obiettivi, le fasi della valutazione ed opera una distinzione tra la performance individuale, performance organizzativa, competenze professionali, manageriali, comportamenti organizzativi.

L'Ordinamento dell'ente assegna:

**alla performance individuale** un punteggio massimo pari a **70**;

**alle competenze professionali/manageriali ed ai comportamenti organizzativi** un punteggio massimo pari a **20**.

**alla performance organizzativa** un punteggio massimo pari a **10**;

Con **deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 12.04.2024** si è approvato in sede di **P.I.A.O. 2024/2026** anche il Piano della Performance (piano degli obiettivi) 2024. **Il presente atto ne costituisce l'aggiornamento annuale per il 2025.**

Con **deliberazione consiliare n. 35 del 19.12.2024**, esecutiva, è stato approvato il DUPS relativo al periodo 2025/2027.

**Ai sensi dell'art. 17, comma 2** del vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale delle aree e degli uffici, approvato con delibera di G.C. n. 90 del 13.12.2024, il Piano è predisposto dal Segretario comunale d'intesa con il Sindaco e gli Incaricati di Elevata Qualificazione, deve essere validato dal Nucleo di valutazione ed approvato dalla Giunta comunale entro il 31 gennaio di ogni anno. Il Piano può altresì essere unificato organicamente con il PEG.

## DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Il Piano degli Obiettivi e della Performance prevede tre tipologie di obiettivi:

- a) **Obiettivi di mandato:** sono gli obiettivi che derivano dal programma di mandato del Sindaco, aventi durata quinquennale. Il programma di mandato rappresenta il momento iniziale del processo di pianificazione strategica del Comune. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che guideranno il Comune nel processo di programmazione e gestione del mandato amministrativo; inoltre individua le opportunità, i punti di forza, gli obiettivi di miglioramento, i risultati che si vogliono raggiungere nel corso del mandato, attraverso le azioni e i progetti;
- b) **Obiettivi di performance organizzativa:** A tale categoria appartengono i **c.d. obiettivi generali**, introdotti dal D.Lgs 74/2017 (Riforma Madia). Gli obiettivi generali identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati. Essi costituiscono gli obiettivi del sistema Ente Locale nel suo complesso e, in quanto tali, sono comuni e trasversali a tutti i Settori/Unità Operative dell'Ente medesimo. Tutti i servizi del Comune, nello svolgimento della propria attività, nella gestione delle risorse e nell'attuazione dei programmi, devono perseguire gli obiettivi generali di seguito indicati.
  - **Rispetto della programmazione;**
  - **Rispetto dei principi di efficienza, efficacia, economicità e legalità;**
  - **Cura della Comunicazione interna ed esterna;**
  - **Intercambiabilità dei ruoli in virtù delle modeste dimensioni dell'Ente;**
  - **Sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti;**
  - **Adeguamento degli uffici agli obblighi nascenti da recenti innovazioni legislative.**

L'art 9, comma 1 lett. del D.lgs n. 74/2017 (Riforma Madia) ha disposto che agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva.

- c) **Obiettivi di performance individuale:** sono obiettivi di durata prevalentemente annuale. Sono proposti dall'Amministrazione comunale di concerto con gli Incaricati di Elevata Qualificazione dei singoli servizi insieme al

Segretario comunale e approvati dalla Giunta in sede di adozione del Piano degli Obiettivi e della Performance, essi costituiscono uno dei componenti della valutazione della performance individuale.

#### ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

L'organizzazione del Comune di TRAMUTOLA (PZ) è articolata in due livelli: Aree ed Uffici. L'area è la struttura organica di massima dimensione dell'ente, ciascuna dei quali è affidata a un Incaricato di Elevata Qualificazione (ex Responsabile titolare di Posizione Organizzativa), come di seguito illustrati:

| AREA                  | RESPONSABILE            | CATEGORIA                                 |
|-----------------------|-------------------------|-------------------------------------------|
| Amministrativa        | CARAFFA Achille         | Funzionario Amministrativo<br>ex Ctg. "D" |
| Contabile/Finanziaria | Rag. MERCADANTE Saverio | Funzionario Contabile<br>ex Ctg. "D"      |
| Polizia Locale        | Dr. PETRONE Michele     | Funzionario Polizia Locale<br>ex Ctg. "D" |
| Tecnica               | Geom. AULICINO Antonio  | Funzionario Tecnico<br>ex Ctg. "D"        |

#### DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2025

Il Comune di Tramutola (PZ), con deliberazione della Giunta Comunale, definisce annualmente gli obiettivi strategici dei servizi in cui è suddivisa la struttura amministrativa del Comune e gli obiettivi operativi dell'Ente, aggiornando il Piano triennale degli Obiettivi e della Performance. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende tra l'altro la misurazione e la valutazione delle performance organizzative e individuale.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025

| AREA                                        | TECNICA  |
|---------------------------------------------|----------|
| PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio massimo | 70 punti |

|   | OBIETTIVO                                                    | PUNTEGGI | TEMPISTICA                                           |
|---|--------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------|
| 1 | Ricognizione fabbricati ammalorati con Area Polizia Locale;  | 25/70    | Primo step<br>31/06/2025<br>Conclusion<br>30/10/2025 |
| 2 | L.R. n. 14/21 Riprogrammazione fondi e raggiungimento O.I.V. | 20/70    | Conclusion<br>30/09/2025                             |
| 3 | Alienazione beni immobili comunali                           | 25/70    | Conclusion<br>30/7/2025                              |

| valutazione complessiva dell’Incaricato di Elevata Qualificazione TECNICO |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MACRO AREA                                                                | PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE | INDICATORI E PUNTEGGIO CONSEGUITO                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Performance individuale                                                   | 70                         | (riferimento sezione specifica)<br>punti _____                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Performance Organizzativa                                                 | 10                         | Capacità di superare schemi consolidati (introduzione flessibilità e innovazione) punti _____<br><br>Rispetto dei vincoli di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e P.T.P.C) punti _____<br><br>Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti punti _____<br><br>Rispetto dei tempi di pagamento punti _____ |
| Comportamenti Organizzativi e Competenze Professionali                    | 20                         | Partecipazione diretta dell’Incaricato di E.Q. a eventi formativi punti _____<br><br>Definizione (previo confronto informale col personale assegnato) di piani formativi individuali punti _____                                                                                                              |
| Sommano                                                                   | 100                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                           |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025

| AREA                                        | CONTABILE/FINANZIARIA |
|---------------------------------------------|-----------------------|
| PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio massimo | 70 punti              |

|   | OBIETTIVO                                                        | PUNTEGGI | TEMPISTICA                              |
|---|------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------|
| 1 | Redazione Conto consuntivo                                       | 25/70    | <i>Conclusione</i><br><b>31/03/2025</b> |
| 2 | Approvazione Bilancio di previsione                              | 25/70    | <i>Conclusione</i><br><b>20/12/2025</b> |
| 3 | Ricognizione immobili ammalorati finalizzata al recupero tributi | 20/70    | <i>Conclusione</i><br><b>30/12/2025</b> |
|   |                                                                  |          |                                         |

| VALUTAZIONE COMPLESSIVA dell'Incaricato di Elevata Qualificazione CONTABILE/FINANZ. |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MACRO AREA                                                                          | PUNTEGGIO MAX<br>ATTRIBUIBILE | INDICATORI E PUNTEGGIO CONSEGUITO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Performance individuale                                                             | 70                            | <i>(riferimento sezione specifica)</i><br><b>punti _____</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Performance Organizzativa                                                           | 10                            | Capacità di superare schemi consolidati <i>(introduzione flessibilità e innovazione)</i> <b>punti _____</b><br><br>Rispetto dei vincoli di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e P.T.P.C) <b>punti _____</b><br><br>Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti <b>punti _____</b><br><br>Rispetto dei tempi di pagamento <b>punti _____</b> |
| Comportamenti Organizzativi e Competenze Professionali                              | 20                            | Partecipazione diretta dell'Incaricato di E.Q. a eventi formativi <b>punti _____</b><br><br>Definizione (previo confronto informale col personale assegnato) di piani formativi individuali <b>punti _____</b>                                                                                                                                   |
| <b>Sommano</b>                                                                      | 100                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                                     |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025

| AREA                                        | AMMINISTRATIVA |
|---------------------------------------------|----------------|
| PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio massimo | 70 punti       |

|   | OBIETTIVO                                                             | PUNTEGGI | TEMPISTICA                           |
|---|-----------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------|
| 1 | Attivazione servizio refezione scolastica                             | 10/70    | con inizio anno scolastico           |
| 2 | Trasferimento segreteria scolastica e scuola materna nei nuovi locali | 10/70    | Per inizio anno scolastico 2025/2026 |
| 3 | Procedura assunzione ex Cat. “C” Istruttore Contabile –               | 25/70    | Conclusione 30.10.2025               |
| 4 | Procedura assunzione ex Cat. “C” Istruttore Amministrativo –          | 25/70    | Conclusione 30.11.2025               |
|   |                                                                       |          |                                      |
|   |                                                                       |          |                                      |

| VALUTAZIONE COMPLESSIVA dell’Incaricato di Elevata Qualificazione AMMINISTRATIVO |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MACRO AREA                                                                       | PUNTEGGIO MAX ATTRIBUIBILE | INDICATORI E PUNTEGGIO CONSEGUITO                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Performance individuale                                                          | 70                         | (riferimento sezione specifica)<br>punti _____                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Performance Organizzativa                                                        | 10                         | Capacità di superare schemi consolidati (introduzione flessibilità e innovazione) punti _____<br><br>Rispetto dei vincoli di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e P.T.P.C) punti _____<br><br>Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti punti _____<br><br>Rispetto dei tempi di pagamento punti _____ |
| Comportamenti Organizzativi e Competenze Professionali                           | 20                         | Partecipazione diretta dell’Incaricato di E.Q. a eventi formativi punti _____<br><br>Definizione (previo confronto informale col personale assegnato) di piani formativi individuali punti _____                                                                                                              |
| <b>Sommano</b>                                                                   | 100                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

## OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2025

| AREA                                        | POLIZIA LOCALE |
|---------------------------------------------|----------------|
| PERFORMANCE INDIVIDUALE – Punteggio massimo | 70 punti       |

|   | OBIETTIVO                                                                                                              | PUNTEGGI | TEMPISTICA                                            |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------|
| 1 | Ricognizione fabbricati ammalorati con Area Tecnica                                                                    | 10/70    | Primo step<br>30/06/2025<br>Conclusione<br>30/10/2025 |
| 2 | Predisposizione piano traffico e previsione dossi e/o limitatori di velocità su strade comunali                        | 30/70    | 31/12/2025                                            |
| 3 | Adozione orario multiperiodale finalizzato ad una maggiore copertura del servizio di P.L. nei mesi di luglio ed agosto | 10/70    | 30/06/2025                                            |
| 4 | Relazione bimestrale su attività da produrre al Sindaco                                                                | 20/70    | bimestrale                                            |
|   |                                                                                                                        |          |                                                       |

| VALUTAZIONE COMPLESSIVA dell'Incaricato di Elevata Qualificazione POLIZIA LOCALE |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MACRO AREA                                                                       | PUNTEGGIO MAX<br>ATTRIBUIBILE | INDICATORI E PUNTEGGIO CONSEGUITO                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Performance individuale                                                          | 70                            | (riferimento sezione specifica)<br>punti _____                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Performance Organizzativa                                                        | 10                            | Capacità di superare schemi consolidati (introduzione<br>flessibilità e innovazione) punti _____<br><br>Rispetto dei vincoli di Trasparenza (D.Lgs. n. 33/2013 e<br>P.T.P.C) punti _____<br><br>Rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti<br>punti _____<br><br>Rispetto dei tempi di pagamento punti _____ |
| Comportamenti Organizzativi e Competenze<br>Professionali                        | 20                            | Partecipazione diretta dell'Incaricato di E.Q. a eventi<br>formativi punti _____<br><br>Definizione (previo confronto informale col personale<br>assegnato) di piani formativi individuali punti _____                                                                                                                 |
| Sommano                                                                          | 100                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                                                  |                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

## I SOGGETTI VALUTATORI

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

- a) Il Sindaco;
- b) Il Segretario comunale
- c) il Nucleo di Valutazione;
- d) gli Incaricati di Elevata Qualificazione (ex titolari di posizione organizzativa);
- e) cittadini/utenti dei servizi comunali

**In particolare, ai sensi dell'articolo 21 del vigente regolamento comunale sull'Ordinamento delle Aree e degli Uffici:**

1. al Nucleo di Valutazione spetta la misurazione e valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei titolari di elevata qualificazione secondo le modalità indicate dal sistema di valutazione della performance, con l'eventuale supporto esterno del Segretario comunale/generale;
2. al Sindaco compete, sentita la Giunta, l'approvazione delle proposte di valutazione dei titolari di elevata qualificazione formulata dal Nucleo di Valutazione secondo le modalità contenute nel sistema di valutazione. Al sindaco inoltre compete, sentita la Giunta, la valutazione annuale del Segretario comunale/generale che si servirà del supporto del Nucleo di valutazione;
3. ai titolari di elevata qualificazione compete la valutazione della performance organizzativa e di quella individuale del personale assegnato alla propria Area Funzionale;
4. ai cittadini o agli altri utenti finali in rapporto alla qualità dei servizi resi dall'amministrazione, i quali partecipano alla valutazione della performance organizzativa.

La valutazione rappresenta un momento informativo e formativo al tempo stesso e pertanto avverrà in forma diretta:

- 1) tra il Nucleo di Valutazione e Incaricati di Elevata Qualificazione;
- 2) tra ciascuno degli Incaricati di Elevata Qualificazione e i dipendenti assegnati alla rispettiva Area di competenza.

La valutazione tiene conto anche del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore sulla base delle previsioni legislative, dell'esistenza di procedimenti disciplinari, penali, contabili e di tutti gli altri fattori che concorrono in modo significativo alla attività e all'immagine dell'ente.

La valutazione è comunicata ai dipendenti valutati prima che essa sia formalizzata, anche nella forma della proposta, in modo che i soggetti interessati possano effettuare rilievi e/o chiedere approfondimenti.

Qualora un Incaricato di E.Q. o un dipendente vogliano contestare la valutazione espressa nei loro confronti, possono presentare (tramite PEC o casella personale istituzionale di posta elettronica) una motivata istanza di riesame della valutazione, entro 10 giorni naturali e consecutivi dalla data di consegna della scheda di valutazione. Per i dipendenti non Incaricati di E.Q. tale istanza verrà sottoposta all'esame del Nucleo di valutazione, il quale sarà chiamato a pronunciarsi sulla correttezza metodologica dell'applicazione del percorso valutativo. Per il personale incaricato di E.Q., tale istanza verrà sottoposta all'esame del Segretario Comunale, il quale sarà chiamato a pronunciarsi sulla correttezza metodologica dell'applicazione del percorso valutativo.

In entrambi i casi, ai fini del riesame, sarà possibile acquisire ulteriori documenti ed informazioni in possesso dell'ente.

Qualora dal riesame della valutazione non emergano criticità in merito alla corretta applicazione del sistema di valutazione, verrà redatto apposito verbale che attesti la correttezza delle procedure seguite e confermi l'esito della valutazione.

Nel caso in cui si rilevino elementi di criticità in merito alla corretta applicazione delle metodologie e delle procedure del sistema di misurazione e valutazione, verranno convocati il valutatore ed il valutato per un incontro di conciliazione, da tenersi entro 30 giorni naturali e consecutivi dal ricevimento dell'istanza di riesame della valutazione. Nel corso dell'incontro di conciliazione i soggetti conciliatori assumeranno un ruolo meramente propositivo e consultivo, formulando anche eventuali motivate proposte delle quali va lasciata traccia nel verbale del tentativo di conciliazione.

Nell'incontro di conciliazione è facoltà, da parte del valutato, di essere assistito dall'organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

Entro 20 giorni naturali e consecutivi dalla data di effettuazione dell'incontro di conciliazione i soggetti conciliatori redigono un verbale nel quale vengono riportati gli esiti dello stesso.

Le metodologie, gli obiettivi assegnati e gli esiti della valutazione dei titolari di posizione organizzativa sono pubblicati sul sito internet del Comune.



Approvato e sottoscritto:

Il Segretario Comunale  
Dr. ssa Silvana NOTO



Il Sindaco  
Dr. Luigi MAROTTA

Il sottoscritto Messo Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è affissa oggi 02 APR 2025 all'albo Pretorio on line Comunale e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi fino al 17 APR 2025 come prescritto dall'art. 124, primo comma, del T.U. 18/08/2000, n° 267.

Dalla residenza Comunale, li 02 APR 2025

Il Messo Comunale  
Sig.ra Maria MANIERI

Il sottoscritto Segretario Comunale visti gli atti di ufficio

CERTIFICA

- ☐ Che la presente deliberazione:  
E' stata comunicata, con lettera n° 3236, in data 02 APR 2025 ai signori capigruppo consiliari così come prescritto dall'art.125, comma 1 del T.U. 267/2000;
- ☐ E' stata, altresì, comunicata con stessa lettera e data al Prefetto ai sensi dell'art.135 del T.U. 267/2000.
- E' divenuta esecutiva il giorno 02 APR 2025
- ☒ perché dichiarata immediatamente eseguibile ( art. 134, comma 4 del T.U. 267/2000);
- ☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3 del T.U. 267/2000);

Dalla residenza comunale, li 02 APR 2025



Il Segretario Comunale  
Dr. ssa Silvana NOTO