



CITTA' DI SERSALE

(Provincia di Catanzaro)

Relazione Performance 2022

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 07/03/2024



Indice

PREMESSA	3
1. Principi generali	5
2. Contesto normativo	5
3. Contesto organizzativo	6
4. Risorse economico-finanziarie	7
5. Il Piano della Performance	9
6. La Relazione sulla Performance	10
7. Performance generale di Ente	11
8. Performance organizzativa	11
9. Performance individuale del Segretario comunale, dei titolari di posizione organizzativa e del personale	12
10. Rendicontazione degli obiettivi strategici	14
10.1 La misurazione della performance generale dell'Ente per l'anno 2022	20
11. Rendicontazione degli obiettivi operativi	22
12. Rendicontazione degli obiettivi individuali	32
13. Il Processo valutativo	40
14. Gli istituti premiali	41

Premesso che:

- la strutturazione del Piano delle *Performance* della Città di Sersale, reperibile - ex D.Lgs n. 33/2013, alla sezione “Amministrazione trasparente” del sito istituzionale, si era posta l’obiettivo di rendere più trasparenti e comprensibili i vigenti strumenti di programmazione dell’Ente, senza formare un nuovo ed aggiuntivo documento, ma creando un collegamento fra gli obiettivi individuati nelle linee di mandato, nel Documento unico di programmazione (DUP) e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) e l’azione quotidiana di tutti coloro che lavorano per garantire la realizzazione di tali obiettivi e l’erogazione di servizi sempre più adeguati alle richieste della cittadinanza;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 126 del 25.10.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ai sensi dell’art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021, all’interno del quale è confluito, tra gli altri, il Piano dettagliato degli Obiettivi (PDO) anno 2022;
- con la presente Relazione, si intende:
 - ✓ evidenziare, a consuntivo, con riferimento all’anno 2022, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti;
 - ✓ esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l’azione futura dell’Ente;

Dato atto che:

- il Piano delle Performance 2022 del Città di Sersale è stato approvato con delibera di G.C. n. 102 del 13.09.2022, esecutiva ai sensi di legge, e pubblicato ai sensi del D.Lgs n. 33/2013 nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Piano della Performance;
- ai sensi del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (S.Mi.Va.P.), adottato - ex art. 7/D.Lgs 150/2009 - con deliberazione di G.C. n. 24/2022, sul medesimo Piano, il Nucleo di Valutazione – nella persona del Dott. Fabio Tallarico, ha effettuato le operazioni di validazione e pesatura di cui al verbale del 22/03/2022, dallo stesso redatto;
- il Consiglio comunale, ha approvato:
 - ✓ con delibera n. 23 del 07.07.2022, il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024;
 - ✓ con delibera n. 24 del 07.07.2022, il Bilancio di Previsione finanziario 2022/2024 relativi allegati;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022/2024 è stato dalla Giunta comunale approvato con deliberazione n. 121 del 25.10.2022;
- Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 62 del 07.06.2022 e pubblicato nella sezione Amministrazione trasparente/Altri contenuti/Prevenzione della corruzione ai sensi del D.Lgs 33/2013, successivamente confluito nel PIAO approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 25.10.2022.

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, delle risultanze conseguite al 31.12.2022, come relazionate da ogni Responsabile di Settore e dal Segretario comunale e sottoposte alla verifica conclusiva da parte dell’Organismo Indipendente di Valutazione,



nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

L'azione di graduale implementazione del sistema premiale, iniziata con il varo del D.Lgs. n. 150/2009 e proseguita con tutti gli atti di indirizzo applicativi della riforma stessa (Civit, ANCI, Dipartimento della Funzione Pubblica, Ragioneria generale dello Stato, Sezioni di controllo della Corte dei Conti, etc.), è giunta ad un buon livello di stabilizzazione, pur nella consapevolezza della necessità di una continua manutenzione peraltro espressamente prevista dall'art. 7 del D.Lgs. 150/2009.

La Relazione sulle Performance rappresenta, quindi, lo strumento attraverso il quale l'Ente rileva i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo, in tal senso, il ciclo di gestione della performance che, come detto, si è sviluppato sul tritico: Sistema di Valutazione delle Performance - Piano delle Performance - Relazione sulle Performance, tutti strumenti gestionali di cui l'amministrazione si è dotata.

Il presente documento, è stato predisposto dalla struttura tecnica di supporto al Nucleo di Valutazione e dal settore Affari generali, con la supervisione del Segretario generale dell'Ente, in conformità con le linee guida n. 3 del Dipartimento della Funzione pubblica emanate nel mese di novembre 2018; immediatamente dopo l'approvazione da parte della Giunta comunale la Relazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione

L'approvazione e la validazione positiva della relazione sulla performance costituiscono condizioni inderogabili per l'erogazione di premi ed incentivi a qualsiasi titolo.

La Relazione finale, approvata dalla Giunta e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione viene pubblicata nell'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale dell'Ente.

Nei paragrafi seguenti viene descritto il percorso seguito per l'elaborazione della Relazione sulla performance, il contesto normativo e il sistema di misurazione della performance.

Viene fornita una scheda riepilogativa della performance generale di ente e gli esiti delle misurazioni e valutazioni degli obiettivi assegnati ai settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente.



1. Principi generali

La Relazione sulla Performance è il documento annuale, redatto a consuntivo, composto dalle schede finali degli obiettivi di tutti settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente. Costituisce, con le risultanze della performance complessiva dell'ente, lo strumento attraverso il quale l'ente rende conoscibili i risultati della misurazione e della valutazione, validati dall'Organismo di valutazione.

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e si propone di illustrare, i risultati raggiunti, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Nella relazione ci si propone, attraverso una rassegna dei dati ed elementi più significativi, di rappresentare una visione di sintesi della performance complessiva dell'ente nell'anno 2022, come programmata nell'ambito del piano della performance adottato dall'Ente, non trascurando di evidenziare gli elementi di criticità presenti sia in alcuni risultati e sia nei sistemi di rilevazione dei dati e delle informazioni; ciò al fine di migliorare la capacità dell'Ente di programmare e di raccogliere i dati e di conoscere (direttamente) e di far conoscere (ai cittadini) in modo sempre più puntuale ed approfondito le proprie molteplici attività e il grado di efficienza ed efficacia dei propri servizi.

Il presente documento è in linea con il sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente con delibera della Giunta comunale n. 24 del 03/03/2022; rappresenta, pertanto, un documento che si pone l'obiettivo di un graduale, tempestivo e continuo adeguamento ai principi del d.lgs. 150/2009.

2. Contesto normativo

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1, lett b) del D.Lgs. 150/2009, costituisce il documento che conclude il Ciclo della performance, così come previsto dall'art. 4 del medesimo testo legislativo. Con essa l'Amministrazione monitora, misura e infine illustra i risultati, in termini di performance organizzativa ed individuale, ottenuti nel corso dell'anno precedente. La Relazione ha come obiettivo principale quello di condensare in un documento unitario gli esiti della misurazione della performance di cui l'Ente si è dotato.

L'Organismo di valutazione, in base all'art. 14, comma 4, lettera c, del d.lgs. 150/2009 e dall'art. 11 del Regolamento di disciplina della performance e delle premialità, valida il documento approvato dall'organo di indirizzo politico-amministrativo.

Con la validazione l'Organismo di valutazione attesta che i risultati presentati rispecchiano l'effettiva situazione dell'ente per come risulta dalla misurazione dei singoli indicatori effettuata con la collaborazione delle strutture interne. La mancanza della Relazione (approvata dalla Giunta e validata dall'Organismo di valutazione), per qualsiasi motivo, non consente alcun tipo di erogazione di strumenti premiali (art. 14, comma 6, D.Lgs. n. 150/2009).

Il regolamento di disciplina della performance e della premialità, adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 24 del 03/03/2022, ha introdotto alcune importanti regole riguardanti il sistema complessivo di valutazione del personale. In particolare:

- * l'Ente ha operato nel senso di un graduale adeguamento ai principi del D.Lgs. n. 150/2009 in considerazione del livello di maturazione della cultura della misurazione e della valutazione;
- * è stata prevista la misurazione della performance generale di Ente;
- * la performance generale di Ente incide sulla valutazione del personale con un peso definito nell'ambito del regolamento di cui sopra;
- * è prevista la misurazione della *performance* delle unità organizzative di primo livello dell'Ente e



l'incidenza della predetta misurazione sulla performance individuale del personale (con una pesatura diversa in base ai compiti di responsabilità assegnati ed alla categoria di inquadramento).

La valutazione delle performance è condizione necessaria ed è rilevante ai fini dell'erogazione dei premi e degli incentivi, incluso il trattamento retributivo legato alla performance, del riconoscimento delle progressioni economiche, dell'attribuzione di incarichi di responsabilità, incluso il conferimento di incarichi di posizione organizzativa.

3. Contesto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente prevede una articolazione nelle seguenti aree:

Area 1 – Amministrativa e Demografici

Area 2 - Finanziario e del Personale

Area 3 - Tributi

Area 4 - Tecnica e Tecnica Manutentiva

Area 5 - Urbanistica ed Edilizia privata

Area 6 - Vigilanza

Il personale complessivo, al 31 dicembre 2022 è così composto:

ex Cat. vecchia classificazione	Posti coperti		Posti coperti T.D.- ART.110 TUEL- SCAVALCO		TOTALE
	alla data del 31/12/2022		alla data del 31/12/2022		
	FT	PT	FT	PT	
Dir					0
D3					0
D	4	1	2		7
C	5				5
B3	1				1
B	5			1	6
A					0
TOTALE	15	1	2	1	19

L'organizzazione del Comune di Sersale è articolata in sei unità organizzative (Area), ciascuno dei quali è affidata ad un Responsabile, come schematizzato nella seguente tabella:

<u>Area</u>	<u>Posizione Organizzativa</u>	<u>Categoria nuova classificazione</u>
Finanziaria e del Personale	Dott. Salvatore Borelli	Area di Elevata Qualificazione ex D1/D2
Tecnica e Manutentiva	Ing. Salvatore Logozzo	Area di Elevata Qualificazione ex D1/D6
Urbanistica-Edilizia privata-Sportello Attività produttive	Arch. Pian. Filippo Condino	Area di Elevata Qualificazione ex D1/D3
Amministrativa e Demografica	Dott.ssa Roberta Spadafora	Area di Elevata Qualificazione ex D1/D1
Vigilanza	Dott. Vincenzo Sciumbata	Area Istruttori ex C1/C1
Tributi	Dott. Giuseppe Perri – Non di ruolo Art. 110 del TUEL	Area di Elevata Qualificazione ex D1/D1



4. Risorse economico-finanziarie

Con riferimento al periodo 2020-2022 di seguito vengono presentate alcune tabelle esplicative riferite alla situazione patrimoniale, economica e finanziaria del Comune che esplicitano la consistenza del patrimonio dell'Ente e consentono una visione d'insieme dell'andamento dell'ultimo triennio.

TREND DELLE ENTRATE				
ENTRATE				Variazione % rispetto al primo anno
(in Euro)	2020	2021	2022	
Titolo I Entrate tributarie	2.022.643,42	1.984.902,58	2.245.495,99	11,02%
Titolo II Entrate da contributi e trasferimenti correnti	629.719,95	717.092,92	762.974,87	21,16%
Titolo III Entrate extra-tributarie	562.664,81	2.165.635,66	543.213,86	-3,46%
TOTALI ENTRATE PARTE CORRENTE	3.215.028,18	4.867.631,16	3.551.684,72	10,47%
Titolo IV Entrate da alienazioni e trasferimenti di capitale	1.057.115,62	420.358,40	1.404.805,75	32,89%
Titolo VI Entrate derivanti da accessioni di prestiti	430.162,78	420.204,28	0	-100,00%
TOTALE ENTRATE PARTE CAPITALE	1.487.278,40	840.562,68	1.404.805,75	-5,55%
Entrate per conto terzi	557.183,51	613.274,19	631.771,09	13,39%
TOTALE ENTRATE	5.259.490,09	6.321.468,03	5.588.261,56	6,25%

TREND DELLE SPESE				
SPESE				Variazione % rispetto al primo anno
(in Euro)	2020	2021	2022	
Titolo I Spesa corrente	2.812.386,82	4.354.043,68	2.868.481,99	1,99%
Titolo II Spesa in conto capitale	2.529.562,96	197.949,10	513.504,12	-79,70%
Titolo III Rimborso spese per incremento attività finanziarie				
Titolo IV Rimborso mutui e prestiti	78.986,93	281.448,73	302.890,54	283,47%
TOTALI SPESE	5.420.936,71	4.833.441,51	3.684.876,65	-32,03%
Uscite per conto terzi	557.183,51	613.274,19	631.771,09	13,39%
TOTALI SPESE COMPLESSIVE	5.978.120,22	5.446.715,70	4.316.647,74	-27,79%



CITTA' DI SERSALE

EQUILIBRIO PARTE CORRENTE				
EQUILIBRIO PARTE CORRENTE				Variazione % rispetto al
(in Euro)	2020	2021	2022	primo anno
Totale titoli (I+II+III) delle entrate	3.215.028,18	4.867.631,16	3.551.684,72	10,47%
Titolo I Spesa corrente	2.812.386,82	4.354.043,68	2.868.481,99	1,99%
Titolo III Rimborso mutui e prestiti*	78.986,93	281.448,73	302.890,54	283,47%
Recupero disavanzo anno precedente		43.310,91	72.262,41	100,00%
Utilizzo avanzo di amministrazione per spese correnti	1.595.874,64	155.372,01	110.922,48	-93,05%
Fondo di anticipazione di liquidità*	1.876.180,15			-100,00%
Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento	15.326,70			-100,00%
Entrate di parte capitale destinate a spese correnti	430.162,78			-100,00%
FPV di parte corrente			10.997,26	100,00%
Saldo di parte corrente	458.185,00	344.199,85	407.975,00	-10,96%
EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE				
EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE				Variazione % rispetto al
(in Euro)	2020	2021	2022	primo anno
Titolo IV Entrate da alienazioni e trasferimenti*	1.057.115,62	840.562,68	1.404.805,75	32,89%
Titolo V Entrate derivanti da accessioni di prestiti **	0	0	0	
Totale (IV+V)	1.057.115,62	840.562,68	1.404.805,75	32,89%
FPV IN ENTRATA 01/01	2.207.120,64	750.000,00	985.926,56	-55,33%
Titolo II Spesa in conto capitale	2.529.562,96	197.949,10	513.504,12	-79,70%
FPV DI SPESA AL 31/12	750.000,00	985.926,56	1.853.011,58	147,07%
Differenza di parte capitale	- 15.326,70	406.687,02	24.216,61	158,00%
Entrate correnti destinate ad investimenti	15.326,70			-100,00%
Utilizzo avanzo di amministrazione applicato alla spesa in conto capitale			23.823,45	100,00%
SALDO DI CAPITALE	0,00	406.687,02	48.040,06	100,00%
*al netto dell'anticipazione di liquidità ex D.L. 35/13				
QUADRO RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE DI COMPETENZA				
QUADRO RIASSUNTIVO DELLA GESTIONE DI COMPETENZA				Variazione % rispetto al
(in Euro)	2020	2021	2022	primo anno
RISCOSSIONI	3.881.172,09	4.525.014,88	3.684.159,70	-5,08%
PAGAMENTI	2.746.896,56	3.084.390,10	3.332.336,57	21,31%
Pagamenti per azioni esecutive non regolarizzate alla data di analisi				
Differenza	1.134.275,53	1.440.624,78	351.823,13	-68,98%
RESIDUI ATTIVI	1.376.318,00	1.796.453,15	1.904.101,86	38,15%
RESIDUI PASSIVI	3.231.223,66	2.362.325,59	984.311,17	-69,54%
Differenza	- 1.852.905,66	- 565.872,44	919.790,69	201,45%
RISULTATO DI GESTIONE				
Descrizione	2020	2021	2022	Variazione % rispetto al primo anno
Fondo di cassa al 31 dicembre	1.728.158,91	3.196.668,47	1.946.602,31	12,64%
Totale residui attivi finali	6.122.435,22	6.058.912,78	6.416.847,85	4,81%
Totale residui passivi finali	4.684.283,03	5.446.705,79	3.573.429,47	-23,71%
FPV di parte corrente			10.997,26	100,00%
FPV di parte capitale	750.000,00	985.926,56	1.853.011,58	147,07%
Risultato di amministrazione	2.416.311,10	2.822.948,90	2.926.011,85	21,09%
Utilizzo di anticipazione di cassa	0	0	0	0,00%
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE				
Risultato di amministrazione di cui:	2020	2021	2022	Variazione % rispetto al primo anno
Parte Accantonata	3.124.581,94	3.383.125,76	3.314.948,94	6,09%
Vincolato	155.372,01	346.999,59	381.796,50	145,73%
Destinato			2.500,00	100,00%
Per spese in conto capitale				0,00%
Per fondo ammortamento				0,00%
Non vincolato				0,00%
Fondo anticipazioni di liquidità ex D.L. 35/2013 parte di accantonata	1.876.180,15	1.819.581,77	1.750.111,47	-6,72%
Totale	3.279.953,95	3.730.125,35	3.699.245,44	12,78%
Disavanzo da ripianare	-863.642,85	-907.176,45	-773.233,59	-10,47%



5. Il piano della performance

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Giunta comunale approva, entro e non oltre il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance, definito in collaborazione con i vertici dell'amministrazione, secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica e che individua gli indirizzi e 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 esecutivo di gestione.

Nel caso di differimento del termine di approvazione del bilancio e conseguentemente del piano esecutivo di gestione, viene approvato un Piano della performance stralcio che, con le necessarie rimodulazioni, confluirà nell'apposita sezione del Peg come previsto dal primo comma.

Gli obiettivi strategici, da utilizzare ai fini della misurazione della performance organizzativa, vengono individuati tra quelli previsti dalla sezione strategica del Documento unico di programmazione con le opportune integrazioni informative necessarie per la misurazione.

Gli obiettivi operativi, da utilizzare ai fini della misurazione della performance organizzativa, vengono individuati tra quelli previsti dalla sezione operativa del Documento unico di programmazione, salvo eventuali integrazioni necessarie per garantire la piena copertura di tutte le unità organizzative e previo ampliamento dell'operatività degli obiettivi strategici.

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 D.lgs. 150/2009. Nell'ambito delle missioni e dei programmi nei quali sono classificati vengono identificate le risorse finanziarie.

Il Piano della performance individua, nell'ambito del programma di mandato, gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori e i valori target per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione e delle unità organizzative, nonché gli obiettivi individuali assegnati al Segretario comunale e ai responsabili delle strutture apicali e assimilate.

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.

Il Piano della performance definisce le modalità di misurazione e valutazione della performance generale di Ente, secondo quanto stabilito dall'art. 8.

In coerenza con il Piano della performance sono assegnati annualmente, dai titolari del potere valutativo, gli obiettivi al personale non titolare di posizione organizzativa.

Eventuali variazioni durante l'esercizio degli obiettivi e degli indicatori della performance organizzativa e individuale sono tempestivamente inserite all'interno nel Piano della performance in presenza di eventi oggettivamente imprevedibili e successivi all'approvazione del Piano o in relazione ad un cambiamento dell'assetto organizzativo o del quadro delle risorse finanziarie. In ogni caso le eventuali rimodulazioni del Piano devono essere completate entro il 31 luglio di ciascun anno.

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.



In caso di incompleta adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili di unità organizzativa che risultano avere concorso alla incompleta adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti.

Nelle more dell'approvazione e validazione della Relazione sulla performance relativa all'anno precedente, i sistemi di rilevazione interni forniscono i valori iniziali, disponibili al momento della definizione dei target, salvo recepire successivamente la rispettiva rideterminazione proporzionale sulla base dei risultati validati.

Gli obiettivi di performance devono rispettare i requisiti previsti dall'art. 5, comma 2, del D.lgs. 150/2009.

6. La relazione sulla performance

Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, la Giunta comunale approva ogni anno, entro il 31 maggio, un documento denominato Relazione sulla performance.

La Relazione sulla performance viene elaborata, in base ai dati di monitoraggio degli obiettivi strategici e operativi, dalle strutture di governo del ciclo della performance con il concorso dei responsabili delle unità organizzative di vertice.

La Relazione sulla performance fornisce:

- a) un indicatore sintetico della performance generale di Ente;
- b) un indicatore sintetico del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi per ogni unità organizzativa di primo livello;
- c) per ogni obiettivo strategico un indicatore sintetico del grado di raggiungimento per ciascun obiettivo strategico misurato attraverso gli indicatori di impatto o secondo le modalità previste dal Piano della performance;
- d) il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali del Segretario comunale e dei responsabili delle unità organizzative di primo livello;
- e) ogni utile indicazione per motivare le ragioni degli scostamenti.

La Relazione sulla performance è corredata da report settoriali distinti per categorie di interlocutori e contenenti le informazioni di specifico interesse e fornire una quadro classificatorio degli obiettivi e indicatori rispetto agli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa di cui all'art. 8 del D.lgs. 150/2009.

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 all'Organismo indipendente di valutazione affinché venga sottoposta a validazione entro il 30 giugno.

In caso di esito negativo della validazione potrà essere elaborata ed approvata una nuova versione qualora i rilievi critici dell'Organismo indipendente di valutazione siano superabili.



L'Organismo indipendente di valutazione può decidere di sospendere la procedura di validazione qualora dall'esame risultino criticità che possano essere superate attraverso una modifica del documento.

Nei casi previsti dai precedenti commi la Relazione riapprovata viene nuovamente sottoposta all'Organismo indipendente di valutazione per la validazione.

Non sono in ogni caso sanabili le criticità correlate alla ritardata approvazione del Piano.

La Relazione sulla performance fornisce ogni dettaglio utile per comprendere le modalità di calcolo degli indicatori sintetici di performance.

7. Performance generale di Ente

Il Piano della performance definisce le modalità per misurazione della performance generale dell'amministrazione secondo una delle seguenti opzioni:

- a. la media ponderata del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto;
- b. il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici misurata attraverso gli indicatori di impatto e gli obiettivi operativi;
- c. la individuazione di specifici indicatori e target, selezionati anche nell'ambito degli indicatori di bilancio e/o degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi strategici ed organizzativi e/o tramite il ricorso a specifici indicatori relativi alla salute finanziaria, organizzativa.
- d. la individuazione di specifici indicatori e target che rappresentano al meglio la reputazione dell'Ente anche in relazione al programma di mandato.

La performance individuale del Segretario comunale è rappresentata dall'esito della valutazione individuale.

8. Performance organizzativa

La performance organizzativa è il grado di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati ad un'unità organizzativa, comunque denominata, conseguito attraverso l'azione delle medesime strutture; gli obiettivi vengono individuati nell'ambito della missione istituzionale dell'ente e delle linee programmatiche di mandato, per la soddisfazione degli bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa avviene attraverso obiettivi operativi misurati con un sistema di indicatori a rilevanza interna ed esterna, opportunamente ponderati. Gli obiettivi operativi devono essere correlati ai corrispondenti obiettivi del Documento unico di programmazione. Il Piano della performance può prevedere ulteriori obiettivi operativi al fine di garantire una completa copertura delle unità organizzative anche ampliando l'area di operatività degli obiettivi strategici.

Gli obiettivi rilevanti ai fini della misurazione della performance organizzativa sono individuati nel Piano della performance, che è parte integrante del Piano esecutivo di gestione, per ciascuna unità organizzativa di primo livello.

La performance organizzativa tiene conto anche delle misure di prevenzione della corruzione previste dal corrispondente PTPC e delle misure finalizzate a migliorare il livello di trasparenza previste dal medesimo Piano. La percentuale di incidenza di queste misure, che confluiscono in un unico obiettivo operativo, è determinata annualmente dal Piano della performance. In assenza di specifiche indicazioni è pari al 10% rispetto all'incidenza della performance organizzativa. Il piano della performance può definire, in alternativa, quali misure debbano incidere sulla misurazione della performance organizzativa e, se non già previsto dal PTPC, ricondurle alle singole unità organizzative.

La performance organizzativa viene misurata in relazione ad uno o più degli ambiti previsti dall'art. 8 del



D.lgs. 150/2009.

9. *Performance individuale del Segretario comunale, dei titolari di posizione organizzativa e del personale*

La performance individuale del Segretario comunale è rappresentata dall'esito della valutazione individuale come disciplinata dal presente articolo.

Nell'ipotesi in cui il Segretario Generale eserciti esclusivamente le funzioni previste dall'art. 97 comma 4 lettere a), b) e c) del D.lgs. 267/2000 la valutazione della performance individuale è collegata:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali connessi alle funzioni proprie del Segretario comunale e agli eventuali incarichi aggiuntivi;
- alla performance generale di Ente;
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate e ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Nell'ipotesi in cui il Segretario Generale eserciti funzioni di responsabilità di specifiche unità organizzative in base all'art. 97 comma 4, lettera d) del D.lgs. 267/2000, la valutazione della performance individuale è collegata:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali, inclusi quelli connessi alle funzioni proprie del Segretario Generale;
- alla performance organizzativa di una o più strutture di diretta responsabilità;
- alla performance di Ente;
- alla capacità di differenziazione dei giudizi verso i propri collaboratori (se pari o superiore al numero di tre) dimostrata attraverso una obiettiva valutazione;
- alle competenze professionali e manageriali dimostrate e ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

In sede di attribuzione degli obiettivi individuali è possibile integrare e specificare le declaratorie dei comportamenti professionali e organizzativi al fine di tenere conto delle specifiche funzioni assegnate.

La performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è rappresentata dall'esito della valutazione individuale come disciplinata dal presente articolo.

La valutazione della performance individuale dei titolari di posizione organizzativa è articolata sui seguenti fattori di valutazione:

- a) performance organizzativa della unità organizzativa di diretta responsabilità o, in assenza di specifici obiettivi operativi, dell'unità organizzativa di livello superiore;
- b) performance generale dell'Ente;
- c) grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
- d) capacità di differenziazione dei giudizi verso i propri collaboratori (se pari o superiore al numero di tre) dimostrata attraverso una obiettiva valutazione;



- e) competenze professionali e manageriali dimostrate e i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate.

Nell'ipotesi in cui al titolare di posizione organizzativa venga affidato l'interim di altre unità organizzative, si applica il medesimo schema valutativo e verranno effettuate distinte valutazioni. La retribuzione di risultato, anche per le unità organizzative per le quali viene affidato l'interim, è determinata secondo le regole contrattuali vigenti.

In sede di attribuzione degli obiettivi individuali è possibile integrare e specificare le declaratorie dei comportamenti professionali e organizzativi al fine di tenere conto delle specifiche funzioni assegnate.

Al fine di rendere quanto più possibile omogeneo il processo valutativo, i Dirigenti, con il concorso del Segretario comunale e il supporto metodologico dell'Organismo indipendente di valutazione, provvedono, preliminarmente, a definire, in ambito collegiale, ulteriori elementi di dettaglio per l'ottimale discriminazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze possedute dai titolari di posizione organizzativa.

La performance individuale del personale è rappresentata dall'esito della valutazione individuale come disciplinata dal presente articolo.

La valutazione della performance individuale del personale è articolata sui seguenti fattori di valutazione:

- performance organizzativa della struttura di appartenenza;
- grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;
- competenze dimostrate e comportamenti professionali e organizzativi.

In sede di attribuzione degli obiettivi individuali è possibile integrare e specificare le declaratorie dei comportamenti professionali e organizzativi al fine di tenere conto delle specifiche funzioni assegnate.

Al fine di rendere quanto più possibile omogeneo il processo valutativo, i Titolari di posizione organizzativa, con il concorso del Segretario comunale e il supporto metodologico dell'Organismo indipendente di valutazione, provvedono, preliminarmente, a definire, in ambito collegiale, ulteriori elementi di dettaglio per l'ottimale discriminazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze possedute dai dipendenti.

Il peso dei fattori di valutazione

FATTORE DI VALUTAZIONE	Segretario comunale(*)	Titolari di posizione organizzativa	PESO PER Cat. D	PESO PER Cat. C	PESO PER Cat. A/B
1 Performance organizzativa della struttura di appartenenza	0/30	35	30	15	15
2 Obiettivi individuali o di gruppo	20	20	10	15	-
3 Capacità di differenziazione delle valutazioni	0/5	5	-	-	-
4 Competenze e comportamenti professionali e organizzativi	40/35	30	60	70	85
5 Performance generale dell'Ente	40/10	10	---	---	----
Totale	100	100	100	100	100

(*) con o senza incarichi di responsabilità di specifiche unità organizzative



10. Rendicontazione degli obiettivi strategici

Tenuto conto di quanto sancito all'interno del Regolamento comunale di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale, il presente Piano comprende:

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

PERFORMANCE ENTE ANNO 2022 - Area Amministrativa e Demografici OBIETTIVO STRATEGICO N.1 - L'Ente intende perseguire la dematerializzazione dei documenti prodotti nell'ambito della Pubblica Amministrazione e ricorrere alle tecnologie piu' innovative per arrivare alla definitiva eliminazione della carta ai sensi del CAD (Codice dell'Amministrazione digitale). Art. 42. Peso 16,67%											
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO OBIETTIVO	TITOLO INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
1	Digitalizzazione degli Atti Amministrativi e delle procedure di acquisizione della documentazione con particolare implementazione e digitalizzazione del protocollo comunale	Completa digitalizzazione degli atti al protocollo	Protocollo	%	100	ND	50% dei documenti da protocollare	ON	100		Relazione obiettivi del 24/10/2023, prot.llo n. 5599
Totale indice di Performance									100%		



CITTA' DI SERSALE

PERFORMANCE ENTE ANNO 2022

*- Area Finanziaria e del Personale***OBIETTIVO STRATEGICO N.2** - Miglioramento del ciclo di gestione delle risorse finanziarie

Peso 16,67%

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO OBIETTIVO	TITOLO INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
2	Riduzione Tempi pagamenti	Numeratore: n. giorni impiegati per pagamenti fatture anno 2021 – n. giorni impiegati per pagamenti fatture 2022 Denominatore: n. giorni impiegati per pagamenti fatture anno 2022	Contabilità Ente	%	100	MEDIA ANNO 2021 (42 giorni)	< Media anno 2021	29	100		Relazione obiettivi del 29/09/2023, prot.llo n.5115
Giorni impiegati per pagamento fatture Anno 2021= 42 giorni Anno 2022= 29 giorni Incremento percentuale di miglioramento pari al 44,83% rispetto al 2021											
Totale indice di Performance									100%		



PERFORMANCE ENTE ANNO 2022

- *Area Tecnica e Tecnica manutentiva*

OBIETTIVO STRATEGICO N.3 - Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni

Peso 16,67%

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO OBIETTIVO	TITOLO INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
3	Migliorare i processi di funzionamento interni e di erogazione dei servizi dell'Ente	Affidamento servizi per innovazione APP Io – SPID – PagoPA – Affidamento servizi Abilitazione al cloud per le PA Locali	On/Off	100	ND	Determina di affidamento entro il 31/12/2022	Determina di affidamento n.r.g.1024 del 31/12/2022	100		Relazione obiettivi del 22/10/2023, prot.llo n.5532



Totale indice di Performance

100%

PERFORMANCE ENTE ANNO 2022

*- Area Tributi***OBIETTIVO STRATEGICO N.4** - Riorganizzazione sistema gestionale

Peso 16,67%

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO OBIETTIVO	TITOLO INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
4	Riorganizzazione area tributi e contrasto all' evasione	Regolamento sul contrasto al recupero evasione	Proposta di Delibera di Giunta o Consiglio di approvazione del Regolamento sul contrasto al recupero evasione	On/off	100	2021	Trasmissione agli organi amministrati vi per approvazione e del Regolamento sul contrasto all' evasione entro il 15/12/2022	Pec bozza regolamento del 14/12/2022, prot.n. 8002	100		Relazione obiettivi del 27/04/2023, prot.llo n.2249
Totale indice di Performance									100%		



PERFORMANCE ENTE ANNO 2022

- Area Urbanistica ed edilizia privata

OBIETTIVO STRATEGICO N.5 – Valorizzazione del patrimonio boschivo esistente

Peso 16,67%

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO OBIETTIVO	TITOLO INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
5	ATTIVITA' DI TAGLIO BOSCHI	Numero progetto taglio boschi	Progetto taglio bochi trasmesso agli organi amministrativi	NUMERO	100	2021	Numero di progetti taglio boschi nel 2021	Trasmissione alla Regione Calabria del PAF e il progetto taglio Bosco Comunella in data 19/10/2022, prot.llo n.459661	100		Relazione obiettivi del 21/07/2023, prot.llo n.3298
Totale indice di Performance									100%		



CITTA' DI SERSALE

PERFORMANCE ENTE ANNO 2022

- **Area Vigilanza**

OBIETTIVO STRATEGICO N.6 – Sicurezza ed ordine pubblico

Peso 16,67%

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO OBIETTIVO	TITOLO INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
6	GARANTIRE SICUREZZA ED ORDINE PUBBLICO	N°giorni di vigilanza esterna ANNO 2022- N.giorni di vigilanza esterna ANNO 2021 N° giorni di vigilanza esterna ANNO 2021	Ordini di servizio mensile	%	100	2021	30%	42,86%	100		Relazione obiettivi del 19/06/2023, prot.llo n.3251
Anno 2022= 250 ordini di servizio Anno 2021= 175 ordini di servizio Incremento percentuale di miglioramento pari al 42,86% rispetto al 2021									Totale indice di Performance	100%	



10.1 La misurazione della performance generale dell'Ente per l'anno 2022

Di seguito viene esposto il riepilogo della misurazione della performance generale di Ente in base ai dati acquisiti dai competenti uffici.

AREA STRATEGICA	PESO	RISULTATO
<i>Area Amministrativa e Demografici</i>	16,667	100
<i>Area Finanziaria e del Personale</i>	16,667	100
<i>Area Tecnica e Tecnica manutentiva</i>	16,667	100
<i>Area Tributi</i>	16,667	100
<i>Area Urbanistica ed edilizia privata</i>	16,667	100
<i>Area Vigilanza</i>	16,667	100

L'esito finale della misurazione è pari al 100,00 %; tale percentuale, da applicare alla valutazione individuale in relazione al peso attribuito alla performance generale di ente per ciascuna categoria di inquadramento e ai titolari di posizione organizzativa, è calcolata in base a quanto stabilito dal Piano della performance 2022.

11. Rendicontazione degli obiettivi operativi

Il presente documento contiene gli allegati tecnici a supporto dei dati di sintesi riportati nella parte generale della Relazione sulla *performance* 2022; fornisce il quadro riepilogativo dello stato di attuazione degli obiettivi operativi al 31/12/2022 che determina la misurazione della *performance* organizzativa delle unità organizzative di primo livello in cui si articola l'Ente.

Le schede di rendicontazione degli obiettivi operativi sono state compilate dai responsabili di settore e trasmesse alle strutture interne presposte all'elaborazione della Relazione e per conoscenza all'Organismo di Valutazione:

- per l'area **Amministrativa e Demografici** dal sig. Francesco Borelli;
- Per l'area **Finanziario e del Personale** dal Dott. Salvatore Borelli;
- Per l'area **Tecnica e Tecnica Manutentiva** dall'Ing. Salvatore Logozzo
- Per l'area **Tributi** dal Dott. Giuseppe Perri;
- Per l'area **Urbanistica ed Edilizia Privata** dall'Arch. Pian. Filippo Condino
- Per l'area **Vigilanza** dalla Dottoressa Roberta Spadafora;

Le schede di ciascun settore sono conservate agli atti, firmate dai relativi responsabili.



OBIETTIVO STRATEGICO N.1 – AREA AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICI

OBIETTIVI OPERATIVI

CODICE OBIETTIVI OPERATIVI	TITOLO OBIETTIVO	TITOLO INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE INDICATORE	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE OBIETTIVO	NOTE
1	Potenziare le attività socio assistenziali rivolte ai cittadini mediante l'attuazione di nuovi servizi e figure specializzate	Bando socio assistenziale	ON/OFF	50	ND	Determina di approvazione del bando socio assistenziale entro il 31/12/2022	ON	100	100	Determina n.170 del 21/12/2022
2	Promozione e realizzazione di eventi e corsi di comunicazione e di formazione per garantire l'inclusione sociale	Numero di eventi e corsi di comunicazione e/o di formazione del 2022 superiori o uguali al 2021	NUMERO	50	2021	Numero di eventi e corsi di comunicazione e/o formazione del 2021	>2021	100	100	Determine elencate nella relazione del 24/10/2023 prot.llo n. 5599
								TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100%	



CITTA' DI SERSALE

OBIETTIVO STRATEGICO N.2 – AREA FINANZIARIA E DEL PERSONALE

OBIETTIVI OPERATIVI

CODICE OBIETTIVI OPERATIVI	TITOLO OBIETTIVO	TITOLO INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI	NOTE
1	Il controllo degli equilibri finanziari è svolto sotto la direzione e il coordinamento del Responsabile del Servizio Finanziario. Il controllo sugli equilibri finanziari è volto a monitorare il permanere dei seguenti equilibri, in termini di competenza, residui, cassa: A.equilibrio tra entrate e spese complessive; B.equilibrio di parte corrente; C.equilibrio di parte capitale; D.equilibrio nella gestione delle spese per i servizi per conto di terzi; E.equilibrio nella gestione dei movimenti di fondi	Relazione ogni trimestre dell'anno di riferimento	ON/OFF	50	ND	Ai sensi dell'art. 32 del Regolamento sulla Contabilità approvato con Delibera di Consiglio n. 9 del 10/08/2020 il Responsabile del Servizio Finanziario predispone con periodicità trimestrale una relazione illustrativa della situazione degli equilibri finanziari dell'Ente e degli obblighi derivanti da vincoli di finanza pubblica. Tale relazione viene trasmessa al Sindaco, alla Giunta, al Presidente del Consiglio Comunale e all'Organo di revisione. Entro il 31/12/2022.	ON	100	Relazione illustrativa della situazione degli equilibri finanziari trasmessa alla Giunta Comunale in data 29/12/2022, prot.lo n.8328
2	Fabbisogno del Personale 2023.2025	Predisposizione della proposta di Delibera di Giunta Comunale sul Fabbisogno del Personale 2023.2025 entro il 31/12/2022	ON/OFF	50	ND	1.Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2023 2.Determinazione quantificazione del limite di spesa per personale da assumere con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 28. Anno 2023 3.Trasmissione protocollate del Fabbisogno del Personale 2023/2025.	ON	100	Proposta di Giunta Comunale trasmessa alla Giunta Comunale in data 14/12/2022, prot.lo n.7999.: a) N.84 del 14/12/2022 ad oggetto "Quantificazione del limite di spesa per personale da assumere con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c.28, D.L. 31maggio 2010 n.28. Anno 2023" b) N.85 del 14/12/2022 ad oggetto "Determinazione



CITTA' DI SERSALE

						entro il 15/12/2022.			<i>limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno2023"</i> <i>c) Avente ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025"</i>
							TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100%	



OBIETTIVO STRATEGICO N.3 – AREA TECNICA E TECNICA MANUTENTIVA

OBIETTIVI OPERATIVI

CODICE OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI	TITOLO INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI	NOTE
1	Adozione Programma triennale LL.PP. 2023/2025 ed elenco annuale 2023	Delibera di Giunta o Consiglio di approvazione del Programma triennale LL.PP. 2023/2025 ed elenco annuale 2023	ON/OFF	10	ND	Redazione schede di cui al D.M. MIT 16 Gennaio 2018, n. 14 e trasmissione proposta di adozione alla Giunta Comunale entro il 15/12/2022	ON	100	Delibera G.C. n.145 del 20/12/2022
2	Aggiornamento Programma triennale LL.PP. 2022/2024 ed elenco annuale 2022	Delibera di Giunta o Consiglio di approvazione aggiornamento del Programma triennale LL.PP. 2022/2024 ed elenco annuale 2022	ON/OFF	10	ND	Redazione schede di cui al D.M. MIT 16 Gennaio 2018, n. 14 Trasmissione proposta di adozione alla Giunta Comunale e, successivamente al Consiglio Comunale entro il 15/12/2022	ON	100	Delibera C.C. n.39 del 27/12/2022
3	Adeguamento progettazione esecutiva e predisposizione bando di gara per appalto realizzazione n° 90 loculi cimiteriali	Determina di affidamento	ON/OFF	30	ND	Determina a Contrarre e Pubblicazione bando di gara entro il 31/12/2022	ON	100	Approvazione Progetto Delibera G.C. n.150 del 20/12/2022 Determina n.429 del 30/12/2022 Bando di gara Prot. 8385 del 30/12/2022
4	Articolo 1, comma 53-ter della legge 27 dicembre 2019, n. 160, come integrato dall'art. 16, comma 3, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 (in G.U.R.I. Serie generale n. 185 del 9 agosto 2022). Affidamento incarichi per progettazione esecutiva lavori di: -Realizzazione Piscina Comunale ----- - Sistemazione Versante Via Sila – Via C. Borelli	Determina di affidamento	ON/OFF	10	ND	Determina Affidamento Servizi entro il 31/12/2022	ON	100	Piscina comunale Affidamento incarico Prog. Def. Ed Esec. Determina N° 447 DEL 31/12/2022 Sistemazione Versante Via Sila – Via C. Borelli Affidamento incarico Prog. Def. Ed Esec. Determina n. 446 del 31/12/2022



CITTA' DI SERSALE

5	D.P.C.M. 17-7-2020. "Modalità di nazione del contributo di 75 milioni di euro, per ciascuno degli anni dal 2020 al 2023, ai comuni situati nel territorio delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, da destinare a investimenti in infrastrutture sociali" - Annualità 2022. Affidamento lavori efficientamento energetico immobili comunali	Determina di affidamento	ON/OFF	20	ND	Determina Affidamento Servizi entro il 31/12/2022	ON	100	Affidamento lavori "Efficientamento della linea di pubblica illuminazione di Piazza Casolini" Determina n. 279 del 13/09/2022 Affidamento lavori di "Efficientamento energetico edificio Municipio" Determina n. 280 del 13/09/2022 Affidamento lavori "Sostituzione Infissi (Porte del Parco)" Determina n. 281 del 13/09/2022
6	Realizzazione collettori fognari e realizzazione di nuovi impianti di depurazione nella frazione Cipino e in località Borda del Comune di Sersale (CZ)". Consegna lavori ed avvio immissione in possesso terreni espropriati	Verbale di Consegna lavori ed avvio immissione in possesso terreni espropriati	ON/OFF	20	ND	Acquisizione Verbale di Consegna e predisposizione atti immissione in possesso da notificare alle ditte espropriande entro il 31/12/2022	ON	100	Verbale consegna lavori in data 17/11/2022 Sono stati predisposti gli atti per l'immissione in possesso (avvenuta nel 2023)
							TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100	



OBIETTIVO STRATEGICO N.4 – AREA TRIBUTI

OBIETTIVI OPERATIVI

CODICE OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI	TITOLO INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI	NOTE
1	Aggancio database area tributi a database generale	Aggancio data base area tributi a data base generale	On/off	30	ND	Certificazione aggancio data base area tributi a data base generale	ON	100	Relazione del 27/04/2023, prot.llo n.2249.
2	Emissione avvisi accertamento IMU anno 2017, TARI anno 2017, idrico anni 2017 e 2020	Approvazione ruolo di accertamento di ciascun tributo	On/off	40	ND	Determina di approvazione ruolo di accertamento di ciascun tributo entro il 31/12/2022	ON	100	Determine: n.51/2022 IMU 2017-N.52/2022 TARI 2017-N.44/2022 IDRICO 2017-N.45 IDRICO 2019
3	Approvazione regolamento servizio idrico integrato	Regolamento sul servizio idrico integrato	On/off	30	ND	Trasmissione agli organi amministrativi per approvazione del Regolamento sul servizio idrico integrato entro il 15/12/2022	ON	100	Regolamento servizio idrico integrato pec del 14/12/2022, n.8002.
							TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100	



OBIETTIVO STRATEGICO N.5 – AREA URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA

OBIETTIVI OPERATIVI

CODICE OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI	TITOLO INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI	NOTE
1	Procedura di affidamento incarico a professionista del Piano di gestione forestale	Determina di affidamento incarico del Piano di gestione Forestale	On/off	50	ND	Determina di affidamento incarico del Piano di gestione Forestale entro il 31/10/2022.	ON	100	1)Determina a Contrarre ai sensi dell'art. 192 del D. Lgs. 267/2000 – art. 32 del D.Lgs. 50/2016. Affidamento Incarico per Redazione Piano di Assestamento Forestale e progetto di taglio Boschivo in località Comunella compresa direzione lavori. Approvazione Trattativa diretta sul Mepa; 2) Contratto di incarico del 04.0.2022; 3) Nota di trasmissione del 19.10.2022 alla Regione Calabria del PAF e del progetto di taglio Bosco Comunella
2	Catasto incendio	Proposta di Delibera di Consiglio approvazione Catasto incendio	On/off	50	ND	Predisposizione Catasto incendi e trasmissione agli organi amministrativi entro il 15/12/2022	ON	100	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 35/2022 avente ad oggetto: "Legge 21/11/2000, n. 353 recante "Legge-quadro in materia di incendi boschivi" - Art. 10, comma 2: Catasto comunale dei soprassuoli percorsi dal fuoco nell'ultimo quinquennio - Adozione - Apertura periodo di n. 30 giorni per la presentazione delle osservazioni da parte dai soggetti interessati e/o coinvolti.



CITTA' DI SERSALE

									Aggiornamento provvisorio delle aree percorse dal fuoco L. 353/2000. Annualità 2022
							TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100	



OBIETTIVO STRATEGICO N.6 – AREA VIGILANZA

OBIETTIVI OPERATIVI

CODICE OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI	TITOLO INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE OBIETTIVI	NOTE
1	Predisposizione del Piano del Traffico	Proposta di Deliberazione di Giunta o Consiglio di approvazione del Piano del Traffico	On/off	50	ND	Trasmissione del Piano del Traffico agli organi amministrativi, per approvazione, entro il 15 dicembre 2022	ON	100	Trasmissione del Piano del Traffico al sindaco, per approvazione in data 30/10/2022.
2	Grado di soddisfazione della popolazione	Questionario agli utenti	On/off	50	ND	Grado di soddisfazione superiore al 50% dei questionari ricevuti	ON	100	Trasmissione questionari con grado di soddisfazione superiore al 50%
							TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100	



12. Gli obiettivi individuali

SEGRETARIO COMUNALE: OBIETTIVI INDIVIDUALI

N°	Descrizione Obiettivi	Peso %	Indicatori di Misurazione	Valori Attesi	Data Fine Attesa	Risultati	Percentuale di realizzazione obiettivi
1	Implementazione e monitoraggio della Customer Satisfaction, attraverso l'utilizzo delle applicazioni sul sito web dell'Ente o attraverso la somministrazione di specifici questionari di qualità all'utenza per la rilevazione dell'impatto dei servizi erogati.	40	Risultati dell'applicazione sul sito. Risultati dei questionari di qualità dei servizi.	Produzione di specifico report. Ottenimento di almeno il 70% di feedback positivi.	31/12/2022	Relazione del Segretario Comunale del 03/10/2023 prot. n. 5192 <i>"Sono stati messi a disposizione dell'utenza sul sito web istituzionale strumenti automatizzati per rilevare la customer satisfaction. Tuttavia gli stessi non risultano essere utilizzati, sebbene regolarmente attivati"</i> .	100%
2	Controllo successivo di regolarità amministrativa. Risultati prodotti dall'esame a campione degli atti prodotti dalle singole strutture organizzative.	30	Produzione di 2 specifici report periodici sui controlli interni.	Miglioramento della correttezza amministrativa e qualità redazionale degli atti prodotti. Controllo di almeno il 50% delle determinazioni singole strutture	31/12/2022	E' stato fatto un solo report come da allegato alla relazione presentata dal Segretario Comunale in data 03/10/2023, prot. n. 5192	50%



CITTA' DI SERSALE

3	Applicazione del Piano sull'Anticorruzione entro i termini di legge, coordinamento e implementazione delle azioni volte alla prevenzione della corruzione previste con particolare riferimento al conferimento degli incarichi a qualsiasi titolo, all'appalto di opere, servizi e forniture.	30	N. controlli a campione effettuati. N. regolamenti specifici approvati. Redazione di un report da inviare al Nucleo di valutazione.	Dare attuazione alle misure organizzative ed in generale alle iniziative ed attività occorrenti a prevenire i fenomeni corruttivi. Controllo e monitoraggio degli incarichi affidati dai singoli settori nell'anno.	31/12/2022	Attestazione nella Relazione del segretario comunale del 03/10/2023 prot.llo 5192	100%
---	---	----	---	---	------------	---	------

TOTALE INDICE DI PERFORMANCE 85%



OBIETTIVI INDIVIDUALI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

AREA N.1	Obiettivo Individuale Titolare Posizione organizzativa SIG. FRANCESCO BORELLI	Peso obiettivo (%)					RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
			Titolo/Indicatore	Unità di misura	Valore iniziale	Target		
AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICI	1. D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione “Amministrazione Trasparente”. Il raggiungimento dell’obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l’approvazione dell’apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione.	50%	Certificazione Segretario Comunale sugli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione con riferimento alla Delibera di Giunta n.62 del 07/06/2022 ad oggetto “Approvazione piano anticorruzione 2022 - 2024.” contenente matrice aziendale relativa alle pubblicazioni obbligatorie per area	%	N.D.	Attestazione Segretario Comunale di avvenuta o mancata pubblicazione. al 31/12/2022	Relazione del Segretario Comunale del 01/02/2024, n.prot.llo 714	60%
	2. Corsi di formazione per il personale	50%	Corsi di formazione del 2022 uguali o superiore ai corsi del 2021	Numero	Numero dei Corsi nel 2021	Attestato di partecipazione ai corsi dei dipendenti o certificazione sostitutiva entro il 31/12/2022	>2021	100%
	Totale indice di Performance 80%							



CITTA' DI SERSALE

AREA N.2	Obiettivo Individuale Titolare Posizione organizzativa DOTT. SALVATORE BORELLI	Peso obiettivo (%)					RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
			Titolo/Indicatore	Unità di misura	Valore iniziale	Target		
FINANZIARIA E DEL PERSONALE	1. D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione “Amministrazione Trasparente”. Il raggiungimento dell’obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l’approvazione dell’apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione.	50%	Certificazione Segretario Comunale sugli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione con riferimento alla Delibera di Giunta n.62 del 07/06/2022 ad oggetto “Approvazione piano anticorruzione 2022 - 2024.” contenente matrice aziendale relativa alle pubblicazioni obbligatorie per area	%	N.D.	Attestazione Segretario Comunale di avvenuta o mancata pubblicazione. al 31/12/2022	Relazione del Segretario Comunale del 01/02/2024, n.prot.llo 714	100%
	2. Corsi di formazione per il personale	50%	Corsi di formazione del 2022 uguali o superiore ai corsi del 2021	Numero	Numero dei Corsi nel 2021	Attestato di partecipazione ai corsi dei dipendenti o certificazione sostitutiva entro il 31/12/2022	>2021	100%
	Totale indice di Performance 100%							



CITTA' DI SERSALE

AREA N.3	Obiettivo Individuale Titolare Posizione organizzativa ING. SALVATORE LOGOZZO	Peso obiettivo (%)					RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
			Titolo/Indicatore	Unità di misura	Valore iniziale	Target		
TECNICA E MANUTENTIVA TECNICA	1. D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione “Amministrazione Trasparente”. Il raggiungimento dell’obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l’approvazione dell’apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione.	50%	Certificazione Segretario Comunale sugli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione con riferimento alla Delibera di Giunta n.62 del 07/06/2022 ad oggetto “Approvazione piano anticorruzione 2022 - 2024.” contenente matrice aziendale relativa alle pubblicazioni obbligatorie per area	%	N.D.	Attestazione Segretario Comunale di avvenuta o mancata pubblicazione. al 31/12/2022	Relazione del Segretario Comunale del 01/02/2024, n.prot.llo 714	90%
	2. Corsi di formazione per il personale	50%	Corsi di formazione del 2022 uguali o superiore ai corsi del 2021	Numero	Numero dei Corsi nel 2021	Attestato di partecipazione ai corsi dei dipendenti o certificazione sostitutiva entro il 31/12/2022	>2021	100%
	Totale indice di Performance 95%							



CITTA' DI SERSALE

AREA N.4	Obiettivo Individuale Titolare Posizione organizzativa DOTT. GIUSEPPE PERRI	Peso obiettivo (%)					RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
			Titolo/Indicatore	Unità di misura	Valore iniziale	Target		
TRIBUTI	1. D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione “Amministrazione Trasparente”. Il raggiungimento dell’obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l’approvazione dell’apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione.	50%	Certificazione Segretario Comunale sugli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione con riferimento alla Delibera di Giunta n.62 del 07/06/2022 ad oggetto “Approvazione piano anticorruzione 2022 - 2024.” contenente matrice aziendale relativa alle pubblicazioni obbligatorie per area	%	N.D.	Attestazione Segretario Comunale di avvenuta o mancata pubblicazione. al 31/12/2022	Relazione del Segretario Comunale del 01/02/2024, n.prot.llo 714	90%
	2. Corsi di formazione per il personale	50%	Corsi di formazione del 2022 uguali o superiore ai corsi del 2021	Numero	Numero dei Corsi nel 2021	Attestato di partecipazione ai corsi dei dipendenti o certificazione sostitutiva entro il 31/12/2022	>2021	100%
	Totale indice di Performance 95%							



CITTA' DI SERSALE

AREA N.5	Obiettivo Individuale Titolare Posizione organizzativa ARCH. PIAN. FILIPPO CONDINO	Peso obiettivo (%)					RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
			Titolo/Indicatore	Unità di misura	Valore iniziale	Target		
URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA	1. D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione “Amministrazione Trasparente”. Il raggiungimento dell’obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l’approvazione dell’apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione.	50%	Certificazione Segretario Comunale sugli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione con riferimento alla Delibera di Giunta n.62 del 07/06/2022 ad oggetto “Approvazione piano anticorruzione 2022 - 2024.” contenente matrice aziendale relativa alle pubblicazioni obbligatorie per area	%	N.D.	Attestazione Segretario Comunale di avvenuta o mancata pubblicazione. al 31/12/2022	Relazione del Segretario Comunale del 01/02/2024, n.prot.llo 714	90%
	2. Corsi di formazione per il personale	50%	Corsi di formazione del 2022 uguali o superiore ai corsi del 2021	Numero	Numero dei Corsi nel 2021	Attestato di partecipazione ai corsi dei dipendenti o certificazione sostitutiva entro il 31/12/2022	>2021	100%
	Totale indice di Performance 95%							



CITTA' DI SERSALE

AREA N.6	Obiettivo Individuale Titolare Posizione organizzativa DOTT.SSA ROBERTA SPADAFORA	Peso obiettivo (%)					RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
			Titolo/Indicatore	Unità di misura	Valore iniziale	Target		
VIGILANZA	1. D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione “Amministrazione Trasparente”. Il raggiungimento dell’obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l’approvazione dell’apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione.	50%	Certificazione Segretario Comunale sugli adempimenti relativi agli obblighi di pubblicazione con riferimento alla Delibera di Giunta n.62 del 07/06/2022 ad oggetto “Approvazione piano anticorruzione 2022 - 2024.” contenente matrice aziendale relativa alle pubblicazioni obbligatorie per area	%	N.D.	Attestazione Segretario Comunale di avvenuta o mancata pubblicazione. al 31/12/2022	Relazione del Segretario Comunale del 01/02/2024, n.prot.llo 714	70%
	2. Corsi di formazione per il personale	50%	Corsi di formazione del 2022 uguali o superiore ai corsi del 2021	Numero	Numero dei Corsi nel 2021	Attestato di partecipazione ai corsi dei dipendenti o certificazione sostitutiva entro il 31/12/2022	>2021	100%
	Totale indice di Performance 85%							



13. Il processo valutativo

Entro 10 giorni dalla validazione della Relazione sulla performance i titolari del potere valutativo e l'Organismo indipendente di valutazione avviano, per la parte di competenza, le procedure valutative. A tal fine possono richiedere ai destinatari della valutazione un'apposita relazione individuale con la quale fornire elementi utili in relazione a ciascun fattore valutativo previsto per la specifica posizione. La mancata predisposizione della relazione nei termini assegnati dal titolare del potere valutativo o dall'Organismo indipendente di valutazione, verrà valutato nell'ambito delle declaratorie dei comportamenti professionali

Qualora ai fini della valutazione della capacità di differenziazione delle valutazioni sia necessario effettuare prioritariamente la valutazione del personale non titolare di posizione organizzativa, l'Organismo indipendente di valutazione diramerà apposite istruzioni operative al fine di definire una cronologia appropriata.

Le procedure di valutazione devono concludersi entro 30 giorni con la notifica delle relative schede finali di valutazione e con la formulazione delle proposte di valutazione da parte dell'Organismo indipendente di valutazione.

I titolari del potere valutativo e l'Organismo indipendente di valutazione possono effettuare un colloquio valutativo che è obbligatorio nella ipotesi in cui si prospetti una valutazione negativa. In questo caso il titolare del potere valutativo e l'Organismo indipendente di valutazione trasmettono al destinatario della valutazione un preavviso di valutazione negativa con la finalità di raccogliere ulteriori elementi utili alla conclusione della valutazione. In questa ipotesi il dipendente potrà farsi assistere al colloquio da un professionista di sua fiducia o dall'associazione sindacale cui ha aderito o conferito mandato.

Qualora, per cause non imputabili al valutatore di prima istanza, non vengano correttamente attribuiti gli obiettivi individuali, secondo quanto espresso nel presente Regolamento, la percentuale di valutazione degli stessi sarà ribaltata sull'indice di performance organizzativa. Tale modifica trova fondamento nel fatto che gli stessi obiettivi individuali possono essere declinati quali obiettivi di gruppo.

Qualora per il valutato non debba essere conteggiata la capacità di differenziazione delle valutazioni, tale percentuale potrà essere ribaltata su "Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi".

Si considera negativa una valutazione all'esito della quale non spetta alcuna premialità individuale e verrà valutata per le finalità previste dall'art. 55-quater, comma 1, lettera f-quinquies del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 quando sia accompagnata dalla valutazione negativa dello specifico comportamento professionale correlato all'insufficiente rendimento.

Entro 10 giorni dalla data della trasmissione della scheda definitiva di valutazione, il valutato può presentare al valutatore una richiesta di conciliazione in forma scritta, necessariamente motivata e circostanziata. Il valutatore decide entro 20 giorni unitamente ad un componente designato dall'Organismo indipendente di valutazione, previo colloquio obbligatorio con il valutato. Nel caso di contrasto prevale la posizione del componente dell'Organismo



CITTA' DI SERSALE

indipendente di valutazione.

Ai fini della conciliazione il valutatore può farsi assistere da una persona di sua fiducia o dall'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Se la richiesta viene effettuata dal segretario comunale, la conciliazione viene effettuata da un collegio composto dall'Organismo indipendente di valutazione e dal Sindaco. In caso di contrasto prevale la posizione dell'Organismo indipendente di valutazione.

Il valutatore può discostarsi dagli esiti delle misurazioni dei fattori valutativi, previa adeguata motivazione, quando il raggiungimento degli obiettivi sia stato condizionato dalla presenza:

- a) di variabili esogene oggettive non controllabili dall'Ente e dal singolo valutato;
- b) di variabili endogene oggettive non controllabili dall'Ente e dal singolo valutato;
- c) di un alto grado di innovatività ed incertezza dell'area dei servizi presidiata dall'unità organizzativa di riferimento, atto a giustificare una misurazione meno meccanicistica.

Il valutatore può discostarsi anche negativamente dagli esiti delle misurazioni dei fattori valutativi, previa adeguata motivazione, quando il raggiungimento degli obiettivi sia stato influenzato dalla carenza delle condizioni minimali degli obiettivi di performance o dall'assenza di qualsiasi indicazione circa il tendenziale miglioramento della qualità dei servizi in relazione alla specifica situazione di contesto.

14. Gli istituti premiali

Le risorse destinate a premiare rispettivamente la performance organizzativa e la performance individuale sono individuate nell'ambito dell'assetto normativo e contrattuale vigente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

La retribuzione di risultato massima e la relativa ripartizione in due quote per remunerare rispettivamente la performance individuale e organizzativa, sono determinati secondo i criteri definiti in sede di contrattazione collettiva. Nelle more del rinnovo contrattuale si applica la retribuzione di risultato unica prevista dal vigente CCNL.

Sono previsti 4 livelli premiali, secondo la tabella riportata in allegato, a ciascuno dei quali corrisponde una percentuale della quota di retribuzione di risultato destinata a remunerare la performance individuale.

La retribuzione di risultato massima e la relativa ripartizione in due quote per remunerare rispettivamente la performance individuale e organizzativa, sono determinati secondo i criteri definiti in sede di contrattazione decentrata.

In attuazione di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera j) del CCNL funzioni locali 21.5.2018 si procede, secondo quanto stabilito dalla contrattazione decentrata, alla riduzione complessiva della retribuzione di risultato al fine di tenere conto dei compensi e incentivi che specifiche disposizioni di legge prevedano a favore del personale che svolgono attività particolari definite dalla legge.



CITTA' DI SERSALE

Per la remunerazione della performance organizzativa viene utilizzata la percentuale di sintesi determinata, secondo le modalità previste dal presente regolamento, come media aritmetica della performance generale di Ente e la performance dell'unità organizzativa di diretta responsabilità.

In caso di conferimento di incarico di posizione organizzativa a personale utilizzato a tempo parziale presso altri enti o presso servizi in convenzione, incluse le Unioni di comuni, la retribuzione di risultato complessiva massima erogabile viene riproporzionata sulla base della riduzione della prestazione lavorativa.

Sono previsti 4 livelli premiali, secondo la tabella riportata in allegato, a ciascuno dei quali corrisponde una percentuale della quota di retribuzione di risultato destinata a remunerare la performance individuale.

La retribuzione di risultato spettante per gli incarichi ad interim viene erogata secondo le medesime modalità previste dal precedente comma in relazione all'importo massimo previsto per tale tipologia di incarichi all'esito della corrispondente valutazione individuale.

La quota di retribuzione di risultato destinata a remunerare la performance organizzativa viene erogata tenendo conto dei medesimi livelli premiali e delle medesime percentuali di cui al comma precedente.

Il premio individuale al personale non titolare di posizione organizzativa viene erogato a seguito della valutazione della performance individuale da parte del responsabile preposto alla struttura di appartenenza

Il premio individuale di base è quello minimo spettante nel caso di valutazione positiva, differenziato in virtù delle retribuzioni di base corrispondenti alle diverse categorie di inquadramento.

Sono previsti 4 livelli premiali a ciascuno dei quali corrisponde un moltiplicatore rispetto al premio base come previsto dalla tabella riportata in allegato.

Per la remunerazione della performance organizzativa viene utilizzata la percentuale di sintesi determinata, secondo le modalità previste dal presente regolamento, come media aritmetica tra la performance generale di Ente e la performance dell'unità organizzativa di assegnazione.

Le risorse destinate a remunerare la performance organizzativa individuate in applicazione dei criteri generali definiti in sede di contrattazione integrativa, sono distribuite tra le unità organizzative o assimilate tenendo conto del numero di dipendenti assegnati, della categoria di inquadramento, della graduazione delle posizioni dirigenziali e del grado di rischio dei processi presidiati ai fini della prevenzione della corruzione.

Rispetto alle risorse come determinate al punto precedente l'entità effettiva delle risorse distribuibili è calcolata in percentuale rispetto alla performance organizzativa della struttura che è rappresentata dalla media aritmetica delle performance generale di Ente e della performance dell'unità organizzativa, secondo le modalità previste dal presente sistema.

La determinazione dell'entità del premio spettante ai singoli dipendenti viene effettuata secondo il medesimo schema previsto per la premialità individuale dal responsabile della struttura di assegnazione che ne dispone l'attribuzione.



Di seguito i livelli premiali

a) Segretario comunale e Posizioni organizzative

Punteggio		Valutazione	Premialità
DA	A		
0	50	Negativa	Nessuna retribuzione
50,01	70	Sufficiente	60% della retribuzione di risultato massima prevista
70,01	80	Buona	80% della retribuzione di risultato massima prevista
80,01	90	Ottima	90% della retribuzione di risultato massima prevista
90,01	100	Eccellente	100% della retribuzione di risultato massima prevista

L'ente ha stabilito per l'anno 2022 la seguente la seguente **retribuzione di risultato massima**:

1. Segretario Comunale il 10% del monte salari relativo al Segretario

(In base all'art.42 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.5.2001, confermato dall'art. 111 del CCNL 17.12.2020, al suddetto personale spetta una retribuzione di risultato non superiore al 10% del monte salari relativo al segretario nell'anno di riferimento).

2. Posizioni organizzative il 26% della retribuzione di posizione assegnata a ciascuno degli aventi diritto

(Ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2019/2021 gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato degli incarichi di EQ, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento).