



CITTA' DI SERSALE

(Provincia di Catanzaro)

Relazione Performance 2024

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n.122 del 05/12/2025



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	10
6. La Relazione sulla Performance	11
7. Performance generale di Ente	12
8. Performance organizzativa	12
9. Performance individuale del Segretario comunale, dei titolari di posizione organizzativa e del personale	13
10. Rendicontazione degli obiettivi strategici	15
10.1 La misurazione della performance generale dell'Ente per l'anno 2024	22
11. Rendicontazione degli obiettivi operativi	23
12. Rendicontazione degli obiettivi individuali	31
13. Il Processo valutativo	38
14. Gli istituti premiali	39

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. 114 del 15.10.2024, 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 2024;
- con la presente Relazione, si intende:
 - ✓ evidenziare, a consuntivo, con riferimento all’anno 2024, 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 2024 del Città di Sersale è stato approvato con delibera di G.C. n. 114 del 15.10.2024, all’interno della sezione 2 del PIAO 2024/2026, 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 per l’anno 2024:
 - ✓ con delibera n. 13 del 04.04.2024, il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026;
 - ✓ con delibera n. 14 del 04.04.2024, il Bilancio di Previsione finanziario 2024/2026 relativi allegati;
- Il Piano triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2024/2026 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 114 del 15.10.2024 all’interno del PIAO;

In questa sede, si rende conto, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, delle risultanze conseguite al 31.12.2024, 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,



CITTA' DI SERSALE

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 2024, 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 2024 è così composto:

Nuovo sistema di classificazione CCNL 2019/2021 del 16/11/2022	Precedente classificazione e Ex Cat.	Posti coperti		Posti coperti T.D.- ART.110 TUEL- SCAVALCO ai sensi dell'art.1, commi 557 o 562, della legge		TOTALE AL 31/12/2024
		31/12/2024		31/12/2024		
		FT	PT	FT	PT	
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Dir					
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D3					
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	D	4	1	1		6
Area degli istruttori	C	3	1		1	5
Area degli operatori esperti	B3	1				1
Area degli operatori esperti	B	5				5
Area degli operatori	A					0
	TOTALE	13	2	1	1	17



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 + Differenziale stipendiale n.1
Tecnica e Manutentiva	Ing. Salvatore Logozzo	Area di Elevata Qualificazione ex D1/D6 + Differenziale stipendiale n.1
Urbanistica-Edilizia privata-Sportello Attività produttive	Arch. Pian. Filippo Condino	Area di Elevata Qualificazione ex D1/D3 + Differenziale n.1
Amministrativa e Demografica	Dott.ssa Roberta Spadafora	Area di Elevata Qualificazione ex D1/D1 + Differenziale n.1
Vigilanza	Dott. Vincenzo Sciumbata	Area Istruttori ex C1/C1 + Differenziale n.1
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 2022-2024 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
	2022	2023	2024	
(in Euro)				
Titolo I Entrate tributarie	2.245.495,99	2.107.980,02	2.177.361,27	-3,03%
Titolo II Entrate da contributi e trasferimenti correnti	762.974,87	585.034,98	969.736,85	27,10%
Titolo III Entrate extra-tributarie	543.213,86	724.064,74	705.458,35	29,87%
TOTALI ENTRATE PARTE CORRENTE	3.551.684,72	3.417.079,74	3.852.556,47	8,47%
Titolo IV Entrate da alienazioni e trasferimenti di capitale	1.404.805,75	4.145.394,17	1.774.458,54	26,31%
Titoli V Entrate da riduzione di attività finanziarie			139.886,00	100,00%
Titolo VI Entrate derivanti da accessioni di prestiti	0	34.500,00	139.671,72	100,00%
TOTALE ENTRATE PARTE CAPITALE	1.404.805,75	4.179.894,17	2.054.016,26	46,21%
Entrate per conto terzi	631.771,09	1.232.953,27	677.581,01	7,25%
TOTALE ENTRATE	5.588.261,56	8.829.927,18	6.584.153,74	17,82%
FPV SP.C.CAPITALE	985.926,56	1.853.011,58	4.149.255,83	320,85%
FPV SP.CORRENTI		10.997,26		
UTILIZZO AVANZO VINCOLATO P.CORRENTE		127.555,70	159.850,46	100,00%
UTILIZZO AVANZO VINCOLATO P.CAPITALE	134.745,93	47.610,10		-100,00%
FONDO CASSA 01/01	3.196.668,47	1.946.602,31	2.580.106,86	-19,29%
TREND DELLE SPESE				
SPESE				Variazione % rispetto al primo anno
(in Euro)	2022	2023	2024	
Titolo I Spesa corrente	2.868.481,99	2.803.041,62	3.101.301,08	8,12%
Titolo II Spesa in conto capitale	513.504,12	1.839.157,91	4.232.909,43	724,32%
Titolo III Rimborso spere per incremento attività finanziarie			139.886,00	100,00%
Titolo IV Rimborso mutui e prestiti	302.890,54	309.058,73	302.299,05	-0,20%
TOTALI SPESE	3.684.876,65	4.951.258,26	7.636.509,56	107,24%
Uscite per conto terzi	631.771,09	1.232.953,27	677.581,01	7,25%
TOTALI SPESE COMPLESSIVE	4.316.647,74	6.184.211,53	8.314.090,57	92,61%
FPV SP.C.CAPITALE	1.853.011,58	4.149.255,83	1.766.764,36	-4,65%
FPV SP.CORRENTI	10.997,26		50.695,83	360,99%
DISAVANZO COPERTO	72.262,41	57.903,02	43.310,91	-40,06%



CITTA' DI SERSALE

EQUILIBRIO PARTE CORRENTE				
EQUILIBRIO PARTE CORRENTE				Variazione % rispetto al primo anno
(in Euro)	2022	2023	2024	
FPV di parte corrente 01/01		10.997,26	50.695,83	100,00%
Totale titoli (I+II+III) delle entrate	3.551.684,72	3.417.079,74	3.852.556,47	8,47%
Titolo I Spesa corrente	2.868.481,99	2.803.041,62	3.101.301,08	8,12%
Titolo III Rimborsi mutui e prestiti*	302.890,54	309.058,73	302.299,05	-0,20%
Recupero disavanzo anno precedente	72.262,41	57.903,02	43.310,91	-40,06%
Utilizzo avanzo di amministrazione per spese correnti	110.922,48	127.555,70	159.850,46	44,11%
Fondo di anticipazione di liquidità				#DIV/0!
Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento			30.742,33	100,00%
Entrate di parte capitale destinate a spese correnti				#DIV/0!
FPV di parte corrente	10.997,26			-100,00%
Saldo di parte corrente	407.975,00	385.629,33	545.542,39	33,72%
EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE				
EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE				Variazione % rispetto al primo anno
(in Euro)	2022	2023	2024	
FPV DI SPESA AL 01/01	985.926,56	1.853.011,58	4.149.255,83	320,85%
Titolo IV Entrate da alienazioni e trasferimenti di capitale				#DIV/0!
	1.404.805,75	4.179.894,17	1.774.458,54	26,31%
Titolo V Entrate derivanti da accessioni di prestiti **	0,00		139.886,00	100,00%
Titolo VI Entrate derivanti da accessioni di prestiti			139.671,72	100,00%
Totali (IV+V)	1.404.805,75	4.179.894,17	2.054.016,26	46,21%
FPV IN ENTRATA 01/01	985.926,56	1.853.011,58	4.149.255,83	320,85%
Titolo II Spesa in conto capitale	513.504,12	1.839.157,91	4.232.909,43	724,32%
FPV DI SPESA AL 31/12	1.853.011,58	4.149.255,83	1.766.764,36	-4,65%
Differenza di parte capitale	24.216,61	44.492,01	203.598,30	740,74%
Entrate correnti destinate ad investimenti			30.742,33	100,00%
Utilizzo avanzo di amministrazione applicato alla spesa in conto capitale	23.823,45	47.610,10	0,00	-100,00%
Entrate Titolo 5.04 relative a Altre entrate per riduzioni di attività finanziaria			139.671,72	100,00%
SALDO DI CAPITALE	48.040,06	92.102,11	33.184,25	-30,92%
*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 primo anno
(in Euro)	2022	2023	2024	
RISCOSSIONI	3.684.159,70	6.252.092,00	5.421.964,14	47,17%
PAGAMENTI	3.332.336,57	5.618.587,45	6.091.724,16	82,81%
Pagamenti per azioni esecutive non regolarizzate alla data di analisi				#DIV/0!
Differenza	351.823,13	633.504,55	669.760,02	-290,37%
RESIDUI ATTIVI	1.904.101,86	8.783.175,25	9.698.071,22	409,33%
RESIDUI PASSIVI	984.311,17	4.093.245,80	6.364.904,24	546,64%
Differenza	919.790,69	4.689.929,45	3.333.166,98	262,38%
FPV	1.853.011,58	4.149.255,83	1.766.764,36	-4,65%
RISULTATO DI GESTIONE				
Descrizione	2022	2023	2024	Variazione % rispetto al primo anno
Fondo di cassa al 31 dicembre	1.946.602,31	2.580.106,86	1.910.346,84	-1,86%
Totale residui attivi finali	6.416.847,85	8.783.175,25	9.698.071,22	51,13%
Totale residui passivi finali	3.573.429,47	4.093.245,80	6.364.904,24	78,12%
FPV di parte corrente	10.997,26		50.695,83	360,99%
FPV di parte capitale	1.853.011,58	4.149.255,83	1.766.764,36	-4,65%
Risultato di amministrazione	2.926.011,85	3.120.780,48	3.426.053,63	17,09%
Utilizzo di anticipazione di cassa	0			#DIV/0!
RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE				
Risultato di amministrazione di cui:	2022	2.023,00	2.024,00	Variazione % rispetto al primo anno
Parte Accantonata	3.314.948,94	3.389.908,33	3.596.454,60	8,49%
Vincolato	381.796,50	414.872,07	360.126,41	-5,68%
Destinato	2.500,00	6.365,00	9.043,35	261,73%
Per spese in conto capitale				#DIV/0!
Per fondo ammortamento				#DIV/0!
Non vincolato				#DIV/0!
Fondo anticipazioni di liquidità ex D.L. 35/2013 parte di accantonata	1.750.111,47	1.679.571,92	1.607.940,70	-8,12%
Totale	3.699.245,44	3.811.145,40	3.965.624,36	7,20%
Disavanzo da ripianare	-773.233,59	-690.364,92	-539.570,73	-30,22%



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 2024

- Tutte le aree

OBIETTIVO STRATEGICO N.1 - Rispetto dei tempi medi di pagamento dei fornitori previsti dalla legge, attraverso una più tempestiva attività d'impegno e determinazione per la liquidazione consentendo all'ufficio ragioneria di emettere i mandati di pagamento in modo tempestivo rispettando l'ordine temporale di fatturazione.

PESO OBIETTIVO STRATEGICO SULLA PERFORMANCE DELL'ENTE 30,00 %

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO	INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
1	Rispetto dei tempi medi pagamento	Tempi medi	Sistema informatico	Giorni di ritardo	100	2023	<2023	2024-38,25> 2023-18,32	0%	Le fatture pagate in ritardo di maggiore importo sono dipese unicamente dai ritardi dei pagamenti provenienti dallo Stato e dalla Regione. *	
Totale indice di Performance									0%		



PERFORMANCE ENTE ANNO 2024

- Area Amministrativa e Demografici

OBIETTIVO STRATEGICO N.2 - l'Ente intende procedere alla scansione ed alla digitalizzazione dei documenti cartacei contenuti nei "registri di nascita conservati in questo comune e relativi alle nascite registrate dal 1900 al 2024, al fine di reperire tutte le informazioni sui cittadini nati in questo comune immediato semplice ed efficace.

PESO OBIETTIVO STRATEGICO SULLA PERFORMANCE DELL'ENTE 11,667 %

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO	INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
2	Digitalizzazione e scansione dei registri di nascita, morte, matrimoni	Anni completati	Sistema informatico	Anni completati	100	2023	80% dei registri di nascita da digitalizzare	ON	100%		Relazione del 08/11/2025 prot.lo n.5904
Totale indice di Performance									100%		



PERFORMANCE ENTE ANNO 2024

- Area Finanziaria e del Personale

OBIETTIVO STRATEGICO N.3 - La buona salute finanziaria dell'ente è da considerarsi condizione imprescindibile per poter porre in atto le condizioni di sviluppo del territorio. Il miglioramento della capacità dell'Ente di assolvere agli obblighi contrattuali assunti in ciascun anno è diventata, con l'entrata in vigore della nuova contabilità finanziaria potenziata, una esigenza imprescindibile per tutte le Pubbliche Amministrazioni, da cui dipendono il pareggio sostanziale del bilancio, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica e il rispetto dei tempi di pagamenti dei debiti.

PESO OBIETTIVO STRATEGICO SULLA PERFORMANCE DELL'ENTE 11,667 %

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO	INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
3	Controllo degli equilibri e predisposizione del Fabbisogno del personale	Relazione trimestrale	Contabilità Ente	On/off	100	ND	Relazione sul mantenimento degli equilibri 2024 e predisposizione del fabbisogno del personale 2025	ON	100%		Relazione obiettivi del 08/09/2025, prot.llo n.4685
Totale indice di Performance									100%		



CITTA' DI SERSALE

PERFORMANCE ENTE ANNO 2024

- Area Tecnica e Tecnica manutentiva

OBIETTIVO STRATEGICO N.4 - Transizione Digitale e Decreto Semplificazioni – Cad: Servizi On Line, App Io, Spid, Pagopa

PESO OBIETTIVO STRATEGICO SULLA PERFORMANCE DELL'ENTE 11,667 %

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO	INDICATORE	UNITA' DI	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
4	Migliorare i processi di funzionamento interni e di erogazione dei servizi dell'Ente	Affidamento servizi Piattaforma Digitale Dati	On/Off	50	ND	Determina di affidamento servizi Piattaforma Digitale Dati	Off	0°	Il servizio non è stato affidato a causa di problematiche con la piattaforma PA digitale 2026 e, di fatto il finanziamento è stato annullato*	Delibera approvazione D.G.M n.132 del 29/11/2024 Relazione obiettivi del 02/11/2025, prot.llo n.5760
	Proseguire il processo di attuazione del Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD) di cui al D.Lgs. 82/2005	Approvazione Piano Triennale per l'informatica e la transizione al digitale- Triennio 2024-2026	On/Off	50	ND	Delibera approvazione Piano Triennale per l'informatica e la transizione al digitale- Triennio 2024-2026	On	100%		
Totale indice di Performance								100%		

Il primo obiettivo non essendo raggiungibile per cause non imputabili all'area viene eliminato, rimane così un solo obiettivo.



CITTA' DI SERSALE

PERFORMANCE ENTE ANNO 2024

- Area Tributi

OBIETTIVO STRATEGICO N.5 - Completamento della riorganizzazione sistema gestionale Area tributi

PESO OBIETTIVO STRATEGICO SULLA PERFORMANCE DELL'ENTE 11,667 %

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO	INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
5	Completamento della riorganizzazione dell' Area Tributi, sistemazione manuale ruoli IDRICO, IMU e TARI nuovo e vecchio server e contrasto all' evasione	Sistemazione manuale ruoli Idrico, Imu, Tari nuovo e vecchio server	Banca dati sistema informatico	numero	100	2023	Attività propedeutica all'emissione dei ruoli ordinari e straordinari	on	100%		Relazione obiettivi del 08/07/2025, prot.llo n.3723
Totale indice di Performance									100%		



CITTA' DI SERSALE

PERFORMANCE ENTE ANNO 2024

- Area Urbanistica ed edilizia privata

OBIETTIVO STRATEGICO N.6 – *Verifica demaniale terreni gravati da usi civici*

PESO OBIETTIVO STRATEGICO SULLA PERFORMANCE DELL'ENTE 11,667 %

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO	INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
6	Dotare l'Ente di verifica di cui all'art. 18 della LR 18/07 al fine di eseguire ricognizione dei terreni gravati da usi civici in località e proporre le conseguenti successivi sistemazioni;	Incarico	Sistema informatico	On/off	100	N.D.	Determina di incarico	ON	100%		DETERMINA DI INCARICO N.114/2024 – RG.856 DEL 06/12/2024 Relazione obiettivi del 05/08/2025, prot.llo n.4168
Totale indice di Performance									100%		



CITTA' DI SERSALE

PERFORMANCE ENTE ANNO 2024

- Area Vigilanza

OBIETTIVO STRATEGICO N.7 – Sicurezza ed ordine pubblico

PESO OBIETTIVO STRATEGICO SULLA PERFORMANCE DELL'ENTE 11.667 %

OBIETTIVO STRATEGICO	TITOLO	INDICATORE	FONTE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE	MOTIVAZIONE SCOSTAMENTO	NOTE
7	GARANTIRE SICUREZZA ED ORDINE PUBBLICO	N°giorni di vigilanza esterna ANNO 2024- N.giorni di vigilanza_ esterna ANNO 2023 N° giorni di vigilanza esterna ANNO 2023	Ordini di servizio mensile	%	100	168(2023)	40%	240	100%		Relazione obiettivi del 17/10/2025, prot.llo n.5454
Anno 2024= 240 ordini di servizio Anno 2023= 168 ordini di servizio Incremento percentuale di miglioramento pari al 42,86 % rispetto al 2023											
Totale indice di Performance									100%		



10.1 La misurazione della performance generale dell'Ente per l'anno 2024

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>Tutte le aree</i>	30,00%	0%
<i>Area Amministrativa e Demografici</i>	11,667%	100%
<i>Area Finanziaria e del Personale</i>	11,667%	100%
<i>Area Tecnica e Tecnica manutentiva</i>	11,667%	100%
<i>Area Tributi</i>	11,667%	100%
<i>Area Urbanistica ed edilizia privata</i>	11,667%	100%
<i>Area Vigilanza</i>	11,667%	100%

L'esito finale della misurazione è pari al **70%**; 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 2024.

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* 2024; fornisce il quadro riepilogativo dello stato di attuazione degli obiettivi operativi al 31/12/2024 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** della Dott.ssa Roberta Spadafora;
- 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** dal Dott. Vincenzo Sciumbata;

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



OBIETTIVO STRATEGICO N.2 – AREA AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICI

OBIETTIVI OPERATIVI

CODICE OBIETTIVI OPERATIVI	OBIETTIVI OPERATIVI	TITOLO INDICATORE	UNITA' DI MISURA	PESO	VALORE INIZIALE	TARGET	RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZAZIONE INDICATORE	NOTE
1	Potenziare le attività socio assistenziali rivolte ai cittadini mediante l'attuazione di nuovi servizi e figure specializzate	Attività socio assistenziale	ON/OFF	50	0	Determina di approvazione attività assistenziali entro il 31/12/2024	ON	100%	DT.N.202 DEL 31/12/2024
2	Avvio progetto sezione primavera	Determina di avvio sezione primavera 2024/2025	ON/OFF	50	0	Avvio delle attività di sezione primavera entro il 30/11/2024	ON	100%	DT.N.110 DEL 11.09.2024
							TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100%	



CITTA' DI SERSALE

OBIETTIVO STRATEGICO N.3 – 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:	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 31/12/2024.	ON	100%	Relazione illustrativa della situazione degli equilibri finanziari trasmessa alla Giunta Comunale in data 30/12/2024, prot.lla n.6902
2	Predisposizione del Fabbisogno del Personale 2025/2027 da inserire nel PIAO	Piano del Fabbisogno del personale	ON/OFF	50	ND	1.Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2025 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 2025 3.Trasmissione protocollate del Fabbisogno del Personale 2025/2027 da inserire nel PIAO	ON	100%	1) DT.N.R.G. 996 del 31/12/2024 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 2025" 2)DT N.R.G.968 del 30/12/2024 ad oggetto "Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2025" 3) Trasmissione del 30/12/2024, prot.lla n.6902 "Avente ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2025/2027"
							TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100%	



CITTA' DI SERSALE

OBIETTIVO STRATEGICO N.4 – 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. 2025/2027 ed elenco annuale 2025	Programma triennale LL.PP. 2025/2027 al 31/12/2024	ON/OFF	20	ND	Redazione schede di cui all'art. 37 del D.Lgs. 36/2023 Trasmissione proposta di adozione alla Giunta Comunale	Redazione schede di cui all'art.37 del D.Lgs. 36/2023, trasmissione proposta di adozione alla Giunta Comunale D.G.M. N.149 del 27/12/2024	100%	
2	Intervento per la messa in sicurezza dell'abitato nella frazione Marina di Sersale mediante sistemazione idraulica del Fosso Cucina (rischio idraulico R4) CUP F57H22000260001 Avvio lavorazioni	Consegna ed avvio lavori Esecuzione 20% lavorazioni al 31/12/2024	ON/OFF	30	ND	Verbale consegna e determinazione approvazione SAL	Verbale consegna e determinazione approvazione SAL, consegna lavori 17/10/2024, l'esecuzione dei lavori ha superato abbondantemente il 20%, tuttavia il Sal è stato emesso in data 14/01/2025 ed approvato con determina n.26 del 04/02/2025	100%	
3	Intervento per la messa in sicurezza Traversa Via Laco - Via Agromoleto - Vicoli Via Roma - Centro Urbano. Intervento di Ripristino Infrastrutture Danneggiate da Calamità Naturali e aumento del grado di resilienza dal rischio idrogeologico di aree prospicienti Traversa Via Laco, Via Agromoleto" CUP F57H22000250001 Avvio lavorazioni	Consegna ed avvio lavori Esecuzione 20% lavorazioni al 31/12/2024	ON/OFF	30	ND	Verbale consegna e determinazione approvazione SAL	Verbale consegna e determinazione approvazione SAL I lavori sono stati consegnati in data 22/10/2024	100%	
4	PNNR, Missione 4 – Istruzione e Ricerca – Componente 1 – Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle Università – Investimento 1.1: "Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia", finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU – PNNR 5.M4- C1-1.1 per la realizzazione dell'intervento di "Riconversione di edificio esistente non già destinato ad asili nido" dell'importo di € 400.000,00 - codice CUP F53C24000290006	Approvazione progetto esecutivo Appalto lavori ed aggiudicazione. Stipula contratto 31/12/2024	ON/OFF	10	ND	Deliberazione approvazione progetto Determina indizione gara Contratto	Deliberazione approvazione progetto Determina indizione gara Contratto Il progetto esecutivo è stato approvato con deliberazione GM n° 116 del 22/10/2024 Determina indizione gara 352 del 24/10/2024 Aggiudicazione definitiva determina n° 399 del	100%	



CITTA' DI SERSALE

	– finanziato dall'Unione europea – Next Generation EU Lavori di: "Ristrutturazione edificio scolastico da convertire ad asilo nido"						28/11/2024 Per problematiche varie il contratto è stato stipulato in data 17/01/2025		
5	DDRG N° 14026 del 03/10/2023 ad oggetto: "Manifestazione d'interesse per la ricognizione del fabbisogno finanziario per la realizzazione di opere pubbliche di competenza dei Comuni della Regione Calabria individuate in specifiche tipologie di intervento" Macchina operatrice multifunzione completa di accessori	Affidamento fornitura ed avvio consegne	ON/OFF	10	ND	Determina affidamento fornitura	Determina affidamento forniture L'appalto è stato aggiudicato con determina 348 del 22/10/2024 e le consegne sono iniziate nel corso dell'anno 2024	100%	
							TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100%	



CITTA' DI SERSALE

OBIETTIVO STRATEGICO N.5 – 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	Completamento aggancio database area tributi a database generale e sistemazione nuovo server	Aggancio data base area tributi a data base generale	On/off	20%	ND	Certificazione aggancio data base area tributi a data base generale	ON	100%	Relazione del 08/07/2025 prot.llo n.3723
2	Emissione avvisi accertamento IMU anno 2019, TARI anno 2019, idrico anni 2021	Emissione avvisi	On/off	30%	ND	Determina di approvazione ruolo di accertamento di ciascun tributo entro il 31/12/2024	ON	100%	Imu 2019 – dt.n.967/2024 Tari 2019 – dt.n.r.g 944/2024 Idrico 2021 dt.n.1061/2024
3	Database delle banche dati contenenti i dati dei contribuenti	Aggiornamento manuale Database	On/off	20%	ND	Attività propedeutica per l'emissione degli avvisi di accertamento e delle ingiunzioni fiscali	ON	100%	Relazione del 08/07/2025 prot.llo n.3723
4	Affidamento riscossione coattiva	Riscossione coattiva	On/off	30%	ND	Affidamento all' agente di riscossione dei ruoli le cui cartelle vanno notificate entro il 31/12/2024	ON	100%	Dt. n.r.g. 329/2024
				100%			TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100%	



CITTA' DI SERSALE

OBIETTIVO STRATEGICO N.6 – 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	Aggiornamento del Geoportale Comunale inserendo le particelle gravate dal vincolo di uso civico	Verifica sul Geoportale Comunale	%	50	ND	Interrogazione sul geoportale comunale da utenti e cittadini dei terreni gravato dal vincolo di uso civico	ON	100%	Allegato 5 relazione del 05/08/2025 prot.llo n.4168
2	Riordino Patrimonio comunale dell'ente con elenco beni, stato di consistenza e condizioni	Determina di approvazione elenco di riordino	numero	50	ND	Conclusione formale dell'elenco	ON	100%	Allegato 5 relazione del 05/08/2025 prot.llo n.4168
							TOTALE INDICE DI PERFORMANCE	100%	



OBIETTIVO STRATEGICO N.7 – 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	Attività di controllo della circolazione stradale	Ordini di servizio per controllo esterni sulla circolazione stradale	Numero	50	ND	Numeri di controlli esterni dei territori superiori a 20	35	100%	Relazione obiettivi del 17/10/2025, prot.llo n.5454
2	Attività di controllo nei mercati rionali	Ordini di servizio per controllo nei mercati rionali	Numero	50	ND	Numeri di controlli esterni dei mercati rionali superiori a 4	15	100%	Relazione obiettivi del 17/10/2025, prot.llo n.5454
							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	Predisposizione del PIAO nei termini di legge.	40	Pubblicazione nei termini prescritti della deliberazione della Giunta Comunale che approva il PIAO con relativo Allegato.	Migliore coordinamento della attività di programmazione, semplificazione dei processi, migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi.	31/12/2024	Il Piao è stato approvato oltre i termini fissati dalla legge.	0%
2	Controllo successivo di regolarità amministrativa. Risultati dell'esame di tutti gli atti prodotti dalle singole strutture organizzative	30	Produzione di specifica relazione.	Miglioramento della correttezza amministrativa e della qualità redazionale degli atti prodotti.	31/12/2024	Ad oggi non è pervenuta nessuna relazione da parte del Segretario Comunale	100%
3	Coordinamento delle azioni volte alla prevenzione della corruzione con particolare riferimento alle procedure di affidamento di appalti e concessioni, nonché di incarichi	30	Produzione di specifica relazione.	Attuazione delle misure organizzative ed in generale delle attività occorrenti a prevenire fenomeni corruttivi	31/12/2024	Ad oggi non è pervenuta nessuna relazione da parte del Segretario Comunale	100%

TOTALE INDICE DI PERFORMANCE 60,00%

**OBIETTIVI INDIVIDUALI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

AREA AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICA <i>Dott.ssa Roberta Spadafora</i>									
Peso	Obiettivi individuali titolari di incarichi di EQ	indicatore	Formula per la misurazione	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	target	RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
50%	Descrizione obiettivo: Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Sezione di competenza 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	Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l'approvazione dell'apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Sezioni completate/sezioni assegnate	%	Amministrazione Trasparente Rilevazione RPCT al 31.12.2024	n.d.	50 % sezioni totali completate - 90% delle sezioni oggetto di monitoraggio completate	50%	50%
50%	Svolgimento corsi di formazione professionale specifici per l'area di riferimento responsabile/collaboratori	Attestati partecipazione	N. ore di corsi di formazione 2024= o >10	0n/off	Certificazione partecipazione ai corsi Segretario Comunale	0	= o >10 ore annue	45,50 ore	100%
	TOTALE INDICE DI PERFORMANCE								75%



CITTA' DI SERSALE

AREA FINANZIARIA E DEL PERSONALE <i>Dott. Salvatore Borelli</i>									
Peso	Obiettivi individuali titolari di incarichi di EQ	indicatore	Formula per la misurazione	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	target	RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
50%	Descrizione obiettivo: Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Sezione di competenza 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	Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l'approvazione dell'apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Sezioni completate/sezioni assegnate	%	Amministrazione Trasparente Rilevazione RPCT al 31.12.2024	n.d.	50 % sezioni totali completate – 90% delle sezioni oggetto di monitoraggio completate	70%	70%
50%	Svolgimento corsi di formazione professionale specifici per l'area di riferimento responsabile/collaboratori	Attestati partecipazione	N. ore di corsi di formazione 2024 = o >10	0n/off	Certificazione partecipazione ai corsi Segretario Comunale	0	= 0 >10 ore annue	50 ore	100%
	TOTALE INDICE DI PERFORMANCE								85%



CITTA' DI SERSALE

AREA TECNICA E TECNICA MANUTENTIVA <i>Ing. Salvatore Logozzo</i>									
Peso	Obiettivi individuali titolari di incarichi di EQ	indicatore	Formula per la misurazione	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	target	RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
50%	Descrizione obiettivo: Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Sezione di competenza 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	Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l'approvazione dell'apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Sezioni completate/sezioni assegnate	%	Amministrazione Trasparente Rilevazione RPCT al 31.12.2024	n.d.	-50 % sezioni totali completate -90% delle sezioni oggetto di monitoraggio completate	50%	50%
50%	Svolgimento corsi di formazione professionale specifici per l'area di riferimento responsabile/collaboratori	Attestati partecipazione	N. ore di corsi di formazione 2024 = o > 10	0n/off	Certificazione partecipazione ai corsi Segretario Comunale	0	= o > 10 ore annue	12 ore	100%
	TOTALE INDICE DI PERFORMANCE								75%



CITTA' DI SERSALE

AREA TRIBUTI <i><u>Dott. Giuseppe Perri</u></i>									
Peso	Obiettivi individuali titolari di incarichi di EQ	indicatore	Formula per la misurazione	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	target	RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
50%	Descrizione obiettivo: Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Sezione di competenza 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	Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l'approvazione dell'apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Sezioni completate/sezioni assegnate	%	Amministrazione Trasparente Rilevazione RPCT al 31.12.2024	n.d.	-50 % sezioni totali completate -90% delle sezioni oggetto di monitoraggio completate	50%	70%
50%	Svolgimento corsi di formazione professionale specifici per l'area di riferimento responsabile/collaboratori	Attestati partecipazione	N. ore di corsi di formazione 2024 = o > 10	0n/off	Certificazione partecipazione ai corsi Segretario Comunale	0	= o > 10 ore annue	31 ore	100%
	TOTALE INDICE DI PERFORMANCE								85%



	AREA URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA <i>Arch. Pian.Filippo Condino</i>								
Peso	Obiettivi individuali titolari di incarichi di EQ	indicatore	Formula per la misurazione	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	target	RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo
50%	Descrizione obiettivo: Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. - Sezione di competenza 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	Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l'approvazione dell'apposita attestazione Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Sezioni completate/sezioni assegnate	%	Amministrazione Trasparente Rilevazione RPCT al 31.12.2024	n.d.	-50 % sezioni totali completate -90% delle sezioni oggetto di monitoraggio completate	50%	50%
50%	Svolgimento corsi di formazione professionale specifici per l'area di riferimento responsabile/collaboratori	Attestati partecipazione	N. ore di corsi di formazione 2024 = o > 10	0n/off	Certificazione partecipazione ai corsi Segretario Comunale	0	= o > 10 ore annue	27 ore	100%
	TOTALE INDICE DI PERFORMANCE								75%



AREA DI VIGILANZA <i><u>Dott. Vincenzo Sciumbata</u></i>										
Peso	Obiettivi individuali titolari di incarichi di EQ	indicatore	Formula per la misurazione	Unità di misura	Fonte del dato	Valore iniziale	target	RISULTATI	Percentuale di realizzazione obiettivo	
50%	Descrizione obiettivo: Pubblicazione atti di competenza sul sito internet in Sezione "Amministrazione Trasparente". D.Lgs. 33/2013 e s.m.i. – Sezione di competenza 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	Il raggiungimento dell'obiettivo verrà certificato dal Segretario Comunale con l'approvazione dell'apposita attestazione - Responsabile della Prevenzione della Corruzione	Sezioni completate/sezioni assegnate	%	Amministrazione Trasparente Rilevazione RPCT al 31.12.2024	n.d.	-50 % sezioni totali completate -90% delle sezioni oggetto di monitoraggio completate	50%	50%	
50%	Svolgimento corsi di formazione professionale specifici per l'area di riferimento responsabile/collaboratori	Attestati partecipazione	N. ore di corsi di formazione 2024 = o > 10	0n/off	Certificazione partecipazione ai corsi Segretario Comunale	0	= o > 10 ore annue	14 ore	100%	
	TOTALE INDICE DI PERFORMANCE								75%	



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 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.

Per la remunerazione della performance organizzativa viene utilizzata la percentuale di sintesi determinata, secondo le modalità previste dal presente



CITTA' DI SERSALE

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 2024 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 36% 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).

3. Decurtazione indennità di risultato del 30% per il mancato rispetto dei tempi di pagamento delle fatture come risulta da RGS dove la media è di 38 giorni dovuto principalmente al ritardo nell'erogazione delle somme da parte del Ministero e della Regione.

(L'art. 4-bis, comma 2, del DL n. 13/2023, convertito con modificazioni dalla Legge 21 aprile 2023, n. 41, stabilisce che siano assegnati ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30%.



Detto rispetto dei termini di pagamento deve essere misurato con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145).

Rispetto dei tempi di pagamento	
Indicatore del tempo medio di ritardo dei pagamenti	% di incidenza
≤ 0	0%
≥ 1	-30%