

Originale

**COMUNE DI MONTANARO**

-----  
**Città Metropolitana di Torino**  
-----

GC N. **71** DATA **10/06/2026**

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

---

OGGETTO: **APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE  
ANNO 2025**

---

L'anno **duemilaventisei** addì **dieci** del mese di **giugno** alle ore **diciotto** e minuti **venticinque**, nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

<b>Cognome e Nome</b>	<b>Carica</b>	<b>Presente</b>
1. CARERI Antonino	Sindaco	Sì
2. MERLO Romina	Vice Sindaco	Sì
3. MARCHISIO Elisabetta	Assessore	Sì
4. CALDARELLI Emanuele	Assessore	Sì
5. BUTTO' Tiziana	Assessore	Sì
	Totale Presenti:	5
	Totale Assenti:	0

Partecipa il Segretario Comunale dr. Aldo Maggio

Il Presidente, riconosciuta legalità l'adunanza, dichiara aperta la seduta

**OGGETTO : APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Premesso che:**

- all'art. 3, commi 1 e 2, d.lgs. n. 150/2009 è disposto che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento; ogni Amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle direttive impartite dalla Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche
- all'art. 7, comma 1, del medesimo decreto legislativo è disposto che le Amministrazioni Pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale ed a tale fine adottano, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- all'art. 10, comma 1, del citato decreto legislativo è altresì disposto che al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le Amministrazioni Pubbliche redigono annualmente:
  - a) entro il 31 gennaio, un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance da adottare in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;
  - b) un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti e il bilancio di genere realizzato;
- all'art. 18, comma 1, del suddetto decreto legislativo è inoltre disposto che le Amministrazioni Pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera;
- all'art. 18, comma 11, d.l. n. 95/2012 (convertito in legge n. 135/2012) è disposto che: *"nelle more dei rinnovi contrattuali previsti dall'articolo 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, e in attesa dell'applicazione di quanto disposto dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, le Amministrazioni, ai fini dell'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance individuale sulla base di criteri di selettività e riconoscimento del merito, valutano la performance del personale dirigenziale in relazione: a) al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'Amministrazione. Gli obiettivi, predeterminati all'atto del conferimento dell'incarico dirigenziale, devono essere specifici, misurabili, ripetibili, ragionevolmente realizzabili e collegati a precise scadenze temporali; b) ai comportamenti organizzativi posti in essere e alla capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, tenuto conto delle diverse performance degli stessi"*;

**Rilevato inoltre che:**

- in attuazione di quanto previsto al predetto art. 7, d.lgs. n. 150/2009 e coerentemente con i principi generali recepiti dall'Ente con la deliberazione sopra citata (Sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente e del personale), la misurazione e la valutazione della performance e la conseguente erogazione, alle posizioni organizzative e dipendenti aventi diritto, dei compensi

incentivanti collegati a tale performance è effettuata sulla base della metodologia approvata con la medesima deliberazione;

- il sistema di misurazione e valutazione delle performance, quale strumento basilare per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente e la corretta gestione delle risorse umane, ha lo scopo di misurare, tra l'altro, le prestazioni dei dirigenti/posizioni organizzative/dipendenti in termini di:
  - a) raggiungimento dei risultati rispetto alla programmazione e pianificazione effettuata, di valutare i comportamenti organizzativi e professionali tenuti, nonché le competenze dimostrate in base a parametri preventivamente concordati e di misurarne il rendimento nel contesto collettivo di cui gli stessi fanno parte per quanto attiene i dirigenti/posizioni organizzative;
  - b) valutazione dei comportamenti nel concorso al raggiungimento degli obiettivi nei quali sono coinvolti ed alle competenze espresse per quanto attiene i dipendenti;

**Atteso che:**

- con deliberazione di G.C. n. 126 del 4.10.2017 è stato approvato il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi e delle modalità concorsuali - Requisiti di accesso così come modificato con Delibera di G.C. n. 120 del 12/09/2018 e Delibera di G.C. n. 64 del 17/05/2023;
- con deliberazione di G.C. n. 63 del 17/05/2023, in riferimento alle nuove aree di inquadramento, sono stati definiti i nuovi profili professionali entrati in vigore dal 01/04/2023 con in nuovo CCNL16/11/2022;
- con deliberazione n. 54 del 18/12/2024 il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio triennale 2025/2027;
- con delibera di G.C. n. 178 del 23/12/2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2025/2027 al fine di assegnare ai responsabili dei servizi le dotazioni finanziarie essenziali, rinviando a successivo e specifico provvedimento dell'organo esecutivo l'approvazione del Piano delle Performance per l'esercizio 2025;
- con delibera della Giunta comunale n. 37 del 26/03/2025, in applicazione del Titolo II, D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., è stato approvato il Piano delle performance (PDP) anno 2025;
- con delibera della Giunta comunale n. 53 del 16/04/2025, successivamente modificato con deliberazione di G. C. n. 134 del 24/09/2025, è stato approvato il Piano integrato di Attività e di Organizzazione 2025/2027;
- con verbale n. 2/2025 del 24/03/2025 è stato validato il Piano Performance 2025 – 2027 – annualità 2025 e rilasciato parere positivo in merito alla struttura metodologica del piano stesso.

**Dato atto che** la relazione sulla performance (art. 10 c. 1 lett. b) d.lgs. 150/2009) è un documento che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti. Tale documento, da redigere secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica (Linee guida n. 3/2018), è adottato dalle amministrazioni e validato dall'OIV ogni anno e fa riferimento al ciclo della performance avviato con il Piano della performance dell'anno precedente. 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;

**Rilevato pertanto che:**

- il segretario comunale ha proceduto alla valutazione dei funzionari titolari di Posizione di E.Q per l'annualità 2025;
- i funzionari titolari di Posizione di E.Q hanno proceduto, secondo lo schema previsto dal citato sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente, alla valutazione della performance dei dipendenti per l'annualità 2025;
- i Sindaci del Comune di Bairo e Loranze hanno proceduto alla valutazione della performance anno 2025 del Segretario Comunale Dott. Aldo Maggio titolare della sede di Segreteria Comunale consociata tra i Comuni di Montanaro (capo convenzione) e Bairo e Loranze;
- il Sindaco del Comune di Montanaro ha proceduto alla valutazione della performance del Segretario Dott. Dott. Aldo Maggio titolare della sede di Segreteria Comunale per l'anno 2025;

**Dato atto che** le Posizioni di E.Q hanno rendicontato il Piano delle Performance 2025 ed il Nucleo di Valutazione ha esaminato i documenti e le schede prodotte ravvisando la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato, certificando, con verbale n. 3/2026 del 01/06/2026, il loro raggiungimento ai fini della corresponsione delle premialità;

**Esaminata, quindi,** la “Relazione sulla performance 2025”, presentata dal Segretario Comunale nella quale vengono debitamente rendicontati tutti i programmi svolti per l’anno 2025, allegata alla presente (all. n.1) per formarne parte integrante e sostanziale;

**Ritenuto pertanto,** con il presente provvedimento, di procedere all’approvazione del Rendiconto del Piano delle Performance 2025;

**Vista** la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

**Visto** il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

**Visto** il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

**Visto** il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

**Visto** il Regolamento di Contabilità ed il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;

**Visto** lo Statuto comunale;

**Visti** i pareri favorevoli espressi ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 – Tuel, come modificato dall’art. 3, comma 1, lett. b) del D.L. 174 del 10.10.2012, convertito in Legge 7.12.2012, n. 213;

Con votazione unanime resa in forma palese dagli aventi diritto;

### **DELIBERA**

- 1) di approvare tutto quanto in premessa citato che qui viene integralmente riportato;
- 2) di dare atto che le Posizione di E.Q dell’Ente hanno rendicontato il Piano Performance 2025 ed il Nucleo di valutazione ha esaminato i documenti e le schede prodotte ravvisando la coerenza dei risultati conseguiti con quelli attesi per ogni obiettivo assegnato così come certificati con verbale n. 3/2026 del 01/06/2026;
- 3) di approvare la Relazione sulla Performance anno 2025 allegata al presente atto quale parte integrante, così come predisposta dal Segretario Comunale (All. 1);
- 4) di trasmettere copia del presente provvedimento al Nucleo di Validazione per la successiva validazione;
- 5) di attestare che, a norma dell’art. 147 bis del T.U. 267/2000, il presente atto è regolare in quanto sono stati verificati i presupposti di fatto e di diritto che legittimano l’assunzione della spesa;
- 6) di attestare che il presente atto non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al d.lgs. n. 196/2003;
- 7) di incaricare gli uffici competenti a predisporre gli atti conseguenti;
- 8) di pubblicare la relazione di cui al precedente punto 3 e la validazione del Nucleo di Valutazione sul sito internet del Comune - Amministrazione trasparente, Sezione Performance;
- 9) di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 – Tuel.

CL/ros

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO  
Dott. Antonino CARERI

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Maggio Aldo

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

- che la presente deliberazione

- è stata affissa all'Albo Pretorio on line del Comune, il giorno 12/06/2026 per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124 del D.Lgs. 267/2000);
- è stata comunicata in pari data ai Capigruppo Consiliari (art. 125 del D.Lgs. 267/2000);

Montanaro, li 12/06/2026

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Maggio Aldo

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

- che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000);

- X dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del TUEL del 18/08/2000 n.267

Montanaro, li

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Maggio Aldo