



COMUNE DI MONTANARO

CITTA' METROPOLITANA DI TORINO

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2025

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Principi ispiratori della relazione

In riferimento alle finalità sopradescritte, la Relazione deve configurarsi come un documento snello e comprensibile accompagnato, ove necessario, da una serie di allegati che raccolgono le informazioni di maggior dettaglio.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento deve essere ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna e esterna.

Al pari della "programmazione della performance", ai sensi dell'art.15, comma 2, lettera b), del D.Lgs.150, la Relazione è definita in collaborazione con i vertici dell'Amministrazione.

La Relazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera c), e 6, del D.lgs.150, deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione, come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

LA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL COMUNE DI MONTANARO

La struttura del Comune è suddivisa in Settori, definibili come l'unità organizzativa di massimo livello, costituita per garantire il governo e la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni, attività, processi amministrativo-produttivi e servizi.

Il settore costituisce il livello ottimale di organizzazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali ai fini del conseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione; in ciò assolvendo ad un ruolo di primario riferimento per gli Organi politico-istituzionali dell'ente, nella pianificazione strategica e nell'elaborazione di programmi, progetti e politiche di intervento. Il Settore è il punto di riferimento per le innovazioni organizzative, di servizio, di prodotto e di processo e per la programmazione ed il controllo della gestione. Il Settore è caratterizzato da un elevato grado di autonomia gestionale, organizzativa ed operativa nell'ambito degli indirizzi della direzione politica dell'Ente.

I Settori si distinguono in:

- a) Servizi di attività e processi di supporto, la cui attività è prevalentemente rivolta all'interno con funzioni di supporto ad altri Servizi;
- b) Servizi di attività e processi operativi, la cui attività è invece prevalentemente rivolta all'esterno, caratterizzandosi per la produzione di un prodotto finito, ovvero per l'erogazione di un servizio al cittadino;
- c) Servizi apicali che dipendono direttamente dell'organo di vertice dell'ente in conformità alla normativa statale o regionale in materia.

Con deliberazione n. 56 del 19.04.2017 la Giunta Comunale ha proceduto ad adeguare la dotazione organica del personale del Comune di Montanaro alle necessità dell'Ente, in un'ottica di maggiore funzionalità e razionalizzazione dei servizi, variando la struttura del Settore Finanziario, attraverso l'istituzione della nuova Unità Operativa Risorse Umane e Commercio.

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 di Giunta Comunale n. 63 del 17.05.2023 è stata approvata la sostituzione integrale dell'allegato II del "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi modalità concorsuali e requisiti di accesso" denominato: "Declaratorie delle aree professionali - catalogo dei profili professionali per aggiornarlo alle nuove disposizioni previste dal CCNL 16/11/2022 al Titolo III ed il "nuovo organigramma del Comune di Montanaro", che si riporta a seguire, ed l'organizzazione generale di cui sopra si rispecchia anche nel Piano della Performance dell'anno 2025 approvato dall'Organo Esecutivo con deliberazione n. 37 del 26/03/2025.

A decorrere dall'anno 2022, l'art. 6 del D.L. 80/2021 ha introdotto un nuovo strumento di programmazione denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (Piao).

Con il successivo D.P.R. 24 giugno 2022, n.81 è stata approvata, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

1. Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
2. Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
3. Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
4. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
5. Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n.124;
6. Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

Per i Comuni con meno di 50 dipendenti il comma 3 dell'art.6 citato ha previsto che tali amministrazioni sono tenute alla redazione del Piao "semplificato" limitatamente all'art. 4, comma 1, ovvero:

1. lettera a) struttura organizzativa;
2. lettera b) organizzazione e lavoro agile;
3. lettera c) n. 2) piano triennale dei fabbisogni con riferimento alla programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissione di servizi, attività o funzioni;

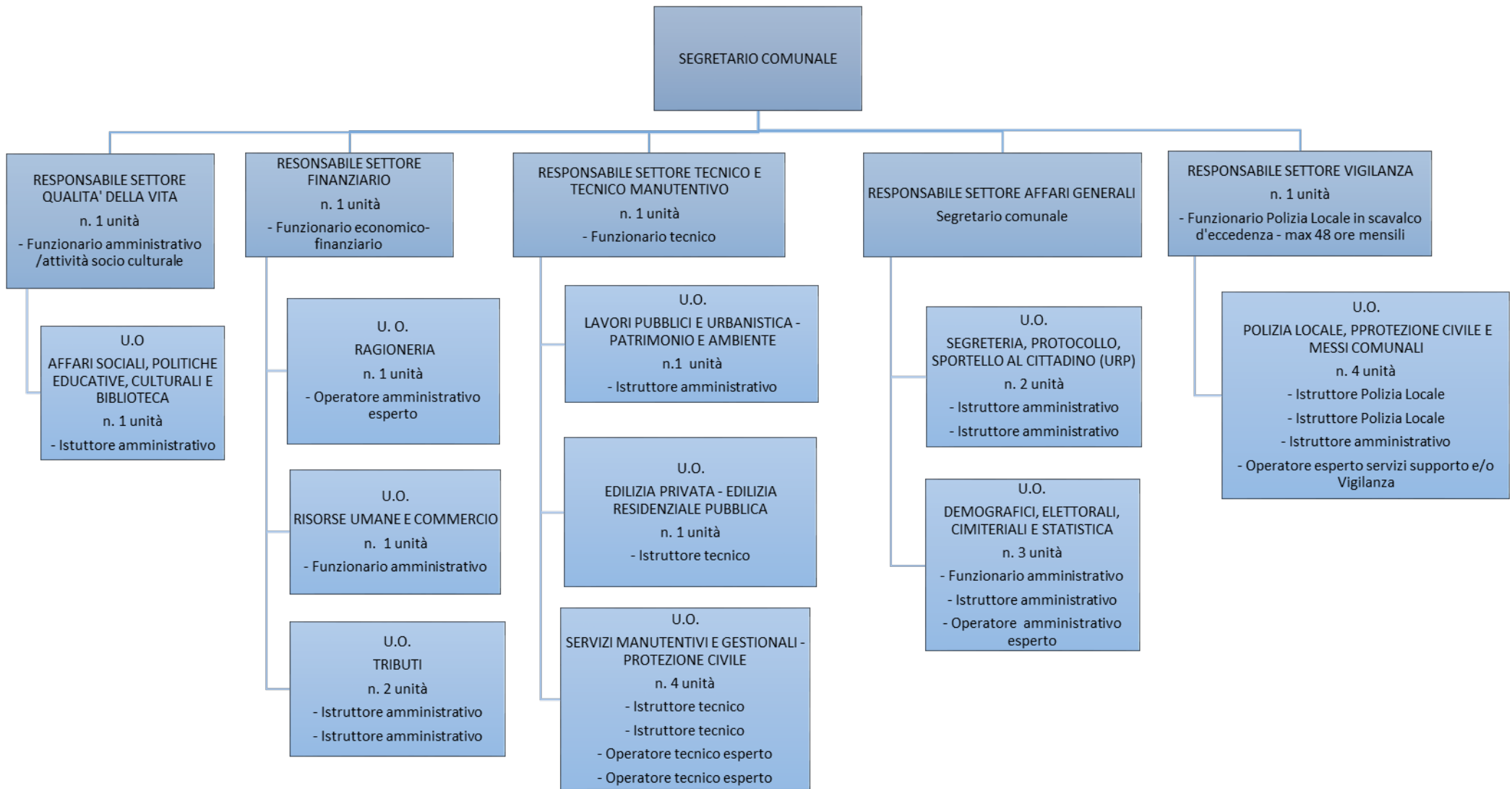
Il Comune di Montanaro essendo un ente con un numero di dipendenti inferiore a 50, alla data del 31/12/2025, precisamente n. 23, ha continuato ad approvare singolarmente i seguenti piani:

- Piano delle Performance di cui all'art. 10, c.1, lett.a) e c.1 ter del d.lgs.150/2019 (approvato con delibera della G.C. n. 37 del 26/03/2025);
- Piano organizzativo del lavoro agile di cui all'art. 14, c.1, della Legge 124/2015 (già approvato con deliberazione della G.C. n. 148 del 06/12/2023).

Con delibera della Giunta comunale n. 53 del 16/04/2025, successivamente modificata con deliberazione di G. C. n. 134 del 24/09/2025, è stato approvato il Piano integrato di Attività e di Organizzazione 2025/2027 composto dalle seguenti sezioni:

- 1 - Scheda anagrafica dell'Amministrazione;
- 2 - Valore pubblico, performance e anticorruzione;
- 3 - Capitale Umano e Organizzazione;
- 4 - Monitoraggio;

La suddivisione del personale in servizio nell'anno 2025 con la nuova declaratoria dei profili in vigore dal 01/04/2023 è quella esplicitata nel grafico seguente:



Si evidenzia che, il PEG dell'anno 2025 indica i seguenti elementi di organizzazione e di analisi:

NUMERO DEL CENTRO DI RESPONSABILITA'	PEG 2025 CENTRI DI RESPONSABILITA'	NOME E COGNOME DEL RESPONSABILE
1	Settore Finanziario	AMATUZZO Alessandra RESPONSABILE – Tempo pieno e Indeterminato
2	Settore Tecnico e Tecnico Manutentivo	TOMASSINI ROBERTA RESPONSABILE – Tempo pieno e Indeterminato dal 01/01/2025 al 30/09/2025 MISIA MILENA RESPONSABILE – Tempo pieno e Indeterminato dal 01/10/2025 al 31/12/2025
3	Settore Vigilanza	COMMISSARIO FENU Ferdinando RESPONSABILE A SCAVALCO (massimo 48 ore mensili) dal 01/01/2025 al 31/12/2025
4	Settore Qualità della Vita	SONVILLA Serena RESPONSABILE A SCAVALCO (massimo 32 ore mensili) dal 01/01/2025 al 14/03/2025 SONVILLA Serena RESPONSABILE – Tempo pieno e Indeterminato dal 15/03/2025 al 31/12/2025
5	Settore Affari Generali	Segretario Comunale DR. MAGGIO Aldo RESPONSABILE - Tempo pieno e Indeterminato

Ad ogni Settore, come indicato nel precedente organigramma, fanno capo una o più unità operative.

Il regolamento di contabilità, adottato con Delibera di Consiglio comunale n.47 del 21/10/2016, così come modificato con ultima deliberazione del C.C. n. 52 del 10/11/2021, prevede che la Giunta Comunale definisca, sulla base del bilancio di previsione deliberato dal Consiglio Comunale, il Piano Esecutivo di Gestione (PEG).

Attualmente, presso il Comune di Montanaro, in forza all'art. 97, comma 4 del D.Lgs. 267/2000 s.m.i., spetta al Segretario comunale sovrintendere allo svolgimento delle funzioni dei Responsabili di Settore, coordinandone l'attività;

Il Responsabile del Settore, sulla base del PEG, determina le attribuzioni agli incaricati di procedimento in coerenza alle disposizioni impartite dal regolamento in materia di responsabile di procedimento e del diritto

di accesso ai documenti amministrativi, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 69 del 22.12.1997, individuando, se ritenuto opportuno, il responsabile di uno o di un'intera categoria di procedimenti.

Di norma il titolare delle Unità Operative viene nominato Responsabile dei procedimenti facenti capo al servizio di pertinenza, tuttavia il responsabile finale di tutti i procedimenti risulta il Responsabile titolare del Settore.

In particolare il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2025 è stato redatto in coerenza alle disposizioni del regolamento di contabilità e del Documento Unico di Programmazione (DUP) che prevede che il Peg dell'ente:

- a) Delimiti gli ambiti decisionali e di intervento di amministratori e responsabili dei servizi;
- b) Chiarisca ed integri le responsabilità tra servizi di supporto e servizi la cui azione è rivolta agli utenti finali;
- c) Faciliti la valutazione della fattibilità tecnica degli obiettivi definiti a livello politico, orientando e guidando la gestione;
- d) Responsabilizzi sull'utilizzo delle risorse e sul raggiungimento dei risultati;
- e) Favorisca la veridicità e l'attendibilità delle previsioni del DUP e del bilancio, garantendone il dettaglio dei contenuti programmatici e contabili.

Inoltre la struttura del Peg garantisce il collegamento con:

- a) la struttura organizzativa dell'ente, tramite l'individuazione dei responsabilità e la definizione degli obiettivi di ordinaria amministrazione;
- b) gli obiettivi di gestione, attraverso la definizione di obiettivi esecutivi relativi alla performance individuale ed organizzativa;
- c) le dotazioni finanziarie, attraverso la ripartizione delle tipologie di entrate in categorie, capitoli ed eventualmente articoli, e dei programmi di spesa in macroaggregati, capitoli ed eventualmente articoli;
- f) le dotazioni di risorse umane e strumentali, mediante l'assegnazione del personale.

La struttura organizzativa del Comune di Montanaro è articolata allo stato attuale in cinque Settori come evidenziato nell'organigramma riportato a pagina 3.

ISTITUZIONE DELL'ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE/NUCLEO DI VALUTAZIONE ED ESERCIZIO FUNZIONI RELATIVE

Per la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti, l'Amministrazione comunale si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione o del Nucleo di Valutazione, che opera in posizione di autonomia e risponde esclusivamente al Sindaco.

Con deliberazione n. 17 del 25/01/2017, la Giunta Comunale ha proceduto alla costituzione del Nucleo di valutazione monocratico.

Di conseguenza, con il medesimo provvedimento, è stato modificato l'art 36 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Nel testo novellato l'istituzione e le funzioni del Nucleo di Valutazione vengono disciplinate come segue:

Art. 36 – Istituzione e funzioni

1. *Il Comune di Montanaro, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, ai sensi del vigente art. 147 del D.lgs. n. 267/2000 ed in riferimento alla non applicabilità diretta dell'articolo 14 del D.Lgs. n. 150/2009 delle autonomie territoriali, individua un nucleo di valutazione monocratico con le seguenti finalità:*
 - a) *Valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'art. 89 e seguenti del C.C.N.L. 31/03/1999;*
 - b) *Verifica l'adozione e attuazione del sistema di valutazione permanente dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, ai sensi dell'articolo 8 e seguenti del C.C.N.L. 31/03/1999 e del personale dipendente nel rispetto dei principi contrattuali e del D.Lgs. n. 150/2009;*
 - c) *Collabora con l'Amministrazione comunale e con i Responsabili di settore per il miglioramento organizzativo e gestionale dell'ente locale;*
 - d) *Certifica la possibilità di incremento del fondo delle risorse decentrate, di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 01/04/1999, ai sensi dell'articolo n. 15, comma 2 e comma 4 del medesimo contratto.*
2. *Il Nucleo di valutazione svolge inoltre le seguenti attività:*

- a) *monitora il funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni;*
 - b) *comunica tempestivamente le criticità riscontrate ai competenti organi interni di governo ed Amministrazione;*
 - c) *valida la relazione sulla performance e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione;*
 - d) *garantisce la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi secondo i disposti di legge e dei contratti collettivi nazionali e dei contratti integrativi, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità;*
 - e) *propone, sulla base del sistema di cui all'art. 7 del D.Lgs. 150/2009, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei responsabili di settore e l'attribuzione ad essi dell'indennità di risultato di cui all'art. 11 del CCNL 31.3.1999;*
 - f) *è responsabile della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dalla CIVIT di cui all'art. 13 del D.Lgs 150/2009;*
 - g) *promuove l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità;*
 - h) *verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità;*
 - i) *supporta i titolari di E.Q. nella valutazione dei propri collaboratori*
3. *Il Nucleo di Valutazione adotta le metodologie permanenti di valutazione del personale dipendente ai sensi dell'art. 29 comma 7 del presente regolamento, provvede alla graduazione dell'indennità di posizione dei titolari di E.Q. e alla valutazione finalizzata all'erogazione della retribuzione di risultato dei responsabili di settore.*
4. *Alla nomina del Nucleo di Valutazione provvede il Sindaco con proprio decreto.*
5. *Il Nucleo di valutazione, al momento del suo insediamento, stabilisce autonomamente i criteri e le modalità relative al proprio funzionamento.*
6. *Per l'espletamento della propria attività, il Nucleo di valutazione ha accesso a tutti i documenti amministrativi dell'Ente e può richiedere, oralmente o per iscritto, informazioni ai titolari di E.Q.*

Il Nucleo di Valutazione esercita in piena autonomia le funzioni di cui all'art. 14, comma 4 del D.Lgs. 150/09 e, ai sensi dell'art. 14, comma 2, del medesimo decreto, svolge le attività di controllo strategico di cui all'art. 6 d, comma 1, del decreto legislativo 30/07/1999, n. 286.

Con Decreto del Sindaco n. 11 del 30/12/2022, per il triennio 2023/2025 è stato nominato il Dott. Bosio Armando quale Nucleo di Valutazione monocratico.

Per quanto riguarda il ciclo delle performance per l'anno 2025, è da rilevare che la fase di attuazione, consistente nell'esame e adozione dei processi del Piano delle Performance e dei documenti relativi alla valutazione del personale e dei responsabili di settore, è stata oggetto di approvazione da parte del Nucleo di Valutazione del Comune di Montanaro, con verbale n. 2/2026 del 04/05/2026.

Con verbale n. 3/2026 del 01/06/2026 il Nucleo di valutazione ha proceduto all'espletamento delle fasi successive per la chiusura del ciclo delle performance 2025.

L'INTRODUZIONE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato dal NdV con verbale n. 1 del 21/06/2017 successivamente modificato con verbale n. 4 del 23.07.2018, si ispira ai principi di miglioramento continuo della qualità dei servizi resi dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

Il sistema individua:

- a) *le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;*
- b) *le modalità di raccordo con i sistemi informativi contabili;*
- c) *le modalità di raccordo con il sistema dei controlli interni;*
- d) *le procedure di conciliazione nell'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance.*

Il sistema ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, che la misurazione e la valutazione della performance individuale, definendone obiettivi e indicatori.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Con deliberazione n. 37 del 26/03/2025 è stato approvato il Piano della Performance dell'anno 2025, l'Ente ha provveduto alla definizione della struttura degli obiettivi che risultano essere così articolati:

- Obiettivi di ordinaria amministrazione
- Obiettivi gestionali e obiettivi esecutivi di miglioramento individuati in attuazione degli obiettivi strategici del DUP 2025/2027;

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, si articola nelle seguenti macrofasi sviluppate ciclicamente in riferimento all'esercizio di bilancio annuale:

- a) programmazione: consiste nella definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dai valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) monitoraggio: consiste nel costante riscontro della coerenza e della sostenibilità delle azioni e degli interventi posti in essere e nell'attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) consuntivazione: misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;

La definizione e assegnazione degli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso i seguenti strumenti :

- a) Le linee programmatiche di mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;
- b) Il Piano Generale di Sviluppo, approvato dal Consiglio, attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono, per la durata del mandato in corso, le linee d'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, dei servizi gestiti direttamente e non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;
- c) Il D.U.P.
- d) Il Piano dettagliato degli obiettivi, ai sensi del comma 3 bis dell'art. 169 del D.Lgs n.267/2000;
- e) il Piano della Performance, che definisce gli interventi correlati alla misurazione della performance organizzativa ad individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai responsabili di settore; attraverso il Piano della Performance sono definiti operativamente:
 - a. gli obiettivi che il Comune intende perseguire prioritariamente in coerenza con gli strumenti di pianificazione e programmazione generale dell'ente;
 - b. le dotazioni di risorse necessarie per il conseguimento degli stessi obiettivi;
 - c. i Responsabili di struttura organizzativa, i Responsabili degli obiettivi e delle dotazioni di cui ai punti precedenti.

Gli obiettivi ricompresi nel Peg e nel Piano della Performance individuano:

- a) risultati attesi particolarmente qualificanti, sfidanti e significativi, specificamente orientati alla generazione di valore per l'utenza esterna o interna ovvero per la comunità locale nel suo complesso;
 - b) misure di risultato o altre tecniche di valutazione utilizzate per la verifica finale dei risultati effettivi e per l'analisi degli sconstamenti.
- f) *Piano Triennale per la prevenzione della corruzione per la trasparenza e l'integrità 2025- 20266*, confluito dentro al P.IA.O, approvato con delibera della Giunta comunale n. 53 del 16/04/2025.

Il piano è collegato al ciclo della di gestione delle performance, infatti il sistema di misurazione e valutazione della performance”, pubblicato sul sito istituzionale, costituisce uno strumento fondamentale attraverso cui la “trasparenza” si concretizza.

Nel piano delle performance è stato previsto l’inserimento di appositi obiettivi trasversali assegnati ai Responsabili.

In particolare sono stati oggetto di analisi e valutazione i risultati raggiunti in merito ai seguenti obiettivi:

- Prevenzione della corruzione
- Attuazione della trasparenza
- Attuazione della transizione digitale, innovazione e ammodernamento dei servizi - Misure previste

dal PNRR

- Attuazione del sistema dei controlli
- Recupero annualità pregresse attraverso attività di controllo, sollecito e riscossione coattiva
- Verifica a campione autocertificazioni
- Promozione e miglioramento dell'efficienza e della riduzione dei consumi energetici

Sintetizzando nel corso dell'anno 2025 si è provveduto a:

- Attuare forme di consultazione in sede di elaborazione del P.P.C.T.
- Individuare le aree di rischio
- Formare in materia anticorruzione tutti i propri dipendenti con appositi corsi di formazione sia esterna che interna
- Monitorare il ciclo della performance con il supporto dal nucleo di valutazione

Anche la trasparenza ha rappresentato uno strumento fondamentale per la prevenzione della corruzione e per l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa, da questo punto di vista essa, infatti ha consentito:

- La responsabilizzazione dei funzionari e la conoscenza dei presupposti per l'avvio e lo svolgimento del procedimento per verificare dei "blocchi" anomali del procedimento stesso;
- La conoscenza del modo in cui le risorse pubbliche sono state impiegate e, per tal via, se l'utilizzo di risorse pubbliche è stato deviato verso finalità improprie;

Per quanto riguarda la trasparenza anche il sito è stato aggiornato nel corso dell'anno 2025 adeguandolo alla nuova normativa.

All'interno dell'Ente nel corso dell'anno 2025 sono state svolte le seguenti attività:

- Aggiornamento del P.P.C.T., contenuto dentro al PIAO, al cui interno devono essere previste anche specifiche misure di monitoraggio sull'attuazione degli obblighi di trasparenza;
- Controllo degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa, assicurando la completezza, la chiarezza e l'aggiornamento delle informazioni pubblicate;

I contenuti del Piano della prevenzione della corruzione e della Trasparenza sono stati coordinati con gli obiettivi indicati nel Piano delle Performance.

Nell'anno 2025 sono stati assegnati ai Responsabili dei settori i progetti e le risorse indicati nella deliberazione della G.C. n. 178 del 23/12/2024, e nella deliberazione di G.C. 37 del 26/03/2025 di approvazione del piano delle Performance anno 2025.

Ogni responsabile di settore e ogni dipendente del Comune è stato valutato sulla base degli obiettivi gestionali ed esecutivi di miglioramento assegnati;

Il "piano della performance" approvato dalla Giunta Comunale e pubblicato sul sito del Comune, per l'anno 2025 ha individuato i seguenti obiettivi:

Processo n. 1 - Gestione servizi scolastici, Sportivi e del Tempo Libero,

obiettivo migliorativo: Gara servizi educativi – Gara servizio di Refezione Scolastica;

obiettivo gestionale: Istruzione Prescolastica e altri ordini di istruzione – Servizi ausiliari all'istruzione – Politiche giovanili, sport e tempo libero - Razionalizzazione della spesa - Recupero annualità pregresse;

Processo n. 2 - Affari sociali, Culturali e Biblioteca,

obiettivo migliorativo Progetto nazionale costruiamo gentilezza - Carta dedicata a te - Affidamento servizi bibliotecari - Affidamento servizio caf;

obiettivo gestionale: Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale – Turismo - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico – popolare – Interventi per l'infanzia e i minori e per gli asili nido - Interventi per gli anziani – Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale - Interventi per le famiglie – Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali - Razionalizzazione della spesa;

Processo n. 3 - Ragioneria,

obiettivo migliorativo: Adozione Piano annuale dei flussi di cassa - Affidamento tramite adesione Consip Utenze elettriche - Riorganizzazione polizze assicurative immobili e mezzi

obiettivo gestionale: Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato - Servizi ausiliari all'istruzione - Interventi per l'infanzia e i minori per gli asili nido (Fondi) - Razionalizzazione della spesa;

Processo n. 4 - Tributi,

obiettivo migliorativo: Attività di riscossione e accertamento delle entrate tributarie finalizzata al recupero del pregresso e sino alla riscossione coattiva - Attività di verifica sugli immobili iscritti a catasto in categoria F.

obiettivo gestionale: Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato - Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali - Rifiuti (tariffe) - Razionalizzazione della spesa - Recupero annualità pregresse;

Processo n. 5 - Risorse Umane e Commercio,

obiettivo migliorativo: Elezione delle R.S.U - Adozione del Nuovo Piano delle Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro per il triennio 2025-2027;

obiettivo gestionale: Organi istituzionali (gestione del personale) - Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato - Altri servizi generali - Interventi per l'infanzia e i minori per gli asili nido (fondi) - Razionalizzazione della spesa;

Processo n. 6 - Lavori Pubblici, Urbanistica, Patrimonio, Ambiente,

obiettivo migliorativo: Affidamento ed esecuzione intervento di completamento C.P.I. Scuola Pertini - Fillak;

obiettivo gestionale: Organi istituzionali (investimenti) - Gestione dei beni demaniali e patrimoniali - Ufficio tecnico - Altri ordini di istruzione non universitaria - Politiche giovanili, sport e tempo libero - Difesa del suolo - Tutela e valorizzazione e recupero ambientale - Viabilità e infrastrutture stradali - Interventi per l'infanzia e i minori per asili nido (investimenti) - Servizio necroscopico - Razionalizzazione della spesa;

Processo n. 7 - Edilizia Privata, Edilizia Residenziale Pubblica,

obiettivo migliorativo: Digitalizzazione del P.R.G.C. finalizzato all'utilizzo della piattaforma S.U.E. Gismaster;

obiettivo gestionale: Gestione dei beni demaniali e patrimoniali - Urbanistica e assetto del territorio - Edilizia residenziale pubblica e locale e piani di edilizia economico popolare - Razionalizzazione della spesa - Recupero annualità pregresse;

Processo n. 8 - Servizi Manutentivi e gestionali - Protezione civile,

obiettivo migliorativo: Manutenzioni, verifiche e interventi sugli immobili comunali anche in riferimento alle norme di sicurezza;

obiettivo gestionale: Gestione dei beni demaniali e patrimoniali - Altri ordini di istruzione non universitaria - Edilizia residenziale pubblica e locale - Difesa del suolo - tutela, valorizzazione e recupero ambientale - Rifiuti - Trasporti e diritto alla mobilità - Soccorso civile - Agricoltura, politiche agroalimentari e pesca (strade campestri) - Razionalizzazione della spesa;

Processo n. 9 - Polizia Locale, protezione civile e messi comunali,

obiettivo migliorativo: Definizione colonie feline - Definizione controllo vetture.

obiettivo gestionale: Polizia locale e amministrativa - Razionalizzazione della spesa - Recupero annualità pregresse;

Processo n. 10 - Segreteria, Protocollo e Comunicazioni con il cittadino,

obiettivo migliorativo: Valorizzazione Ufficio Relazioni con il Pubblico – Aggiornamento sito istituzionale e corretta applicazione del Piano Anticorruzione e trasparenza.

obiettivo gestionale: Organi istituzionali – Segreteria generale – Razionalizzazione della spesa - Recupero annualità pregresse;

Processo n. 11 - Servizi Demografici: Attività di anagrafe, stato civile, elettore e leva – servizi cimiteriali,

obiettivo migliorativo: Aggiornamento programma gestionale Tombal dati relativi a defunti tumulati nei loculi comunali - Caricamento sul programma gestionale SISCOM delle annotazioni di stato civile pregresse - Caricamento documentazione dei cittadini su programma Siscom - Predisposizione elenco concessioni loculi in scadenza - Predisposizione e caricamento programma Selene per ANSC

obiettivo gestionale: Elezioni e consultazioni popolari – Anagrafe e stato civile – servizio necroscopico e cimiteriale - Razionalizzazione della spesa;

MONITORAGGIO

L'attività di monitoraggio della performance comporta un costante riscontro da parte di tutti i soggetti coinvolti.

CONSUNTIVAZIONE DELLA PERFORMANCE

L'attività di consuntivazione prende avvio al termine (dopo il 31 dicembre) dall'esercizio di misurazione e valutazione.

I responsabili dei settori raccolgono e rielaborano le informazioni operative e contabili relative agli obiettivi di propria competenza ed aggiornano i prospetti di misurazione.

Il segretario, con il NdV, coordina il reperimento di tutti i prospetti di misurazione e predispone un documento aggregato che, unitamente alle risultanze complessive di bilancio ed al riscontro dei vincoli di finanza pubblica, porti alla formulazione della valutazione della performance organizzativa complessiva e del contributo reso dalla stessa delle varie unità organizzative.

I responsabili dei settori, dopo aver aggiornato i prospetti di misurazione, effettuano l'attività di valutazione dei propri collaboratori.

Completate le attività di cui ai punti precedenti, il NdV acquisisce la valutazione della performance organizzativa e le schede di valutazione delle performance individuali predisposte dai responsabili di settori ed avvia l'attività di confronto con ogni responsabile al fine di formulare la proposta di valutazione da sottoporre all'organo di indirizzo politico amministrativo.

Recepite le proposte di valutazione dal NdV, l'Organo di indirizzo politico amministrativo attribuisce in via definitiva i punteggi ai titolari di posizione organizzativa.

RISULTATI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della performance organizzativa è stata espletata dal NdV che ha espresso una valutazione del contributo reso da ogni unità organizzativa al conseguimento della performance organizzativa complessiva con proprio verbale n. 2/2026 del 04/05/2026 e verbale n. 3/2026 del 01/06/2026.

Tale valutazione ha avuto per oggetto il grado di conseguimento delle azioni strategiche definite ad inizio esercizio, integrità, conformità ed omogeneità delle valutazioni attribuite, la verifica degli equilibri finanziari ed economico patrimoniali dell'ente, nonché il rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale i responsabili di settore hanno predisposto la valutazione per ciascun dipendente che presta servizio presso la struttura organizzativa di competenza, mentre il Nucleo di Valutazione ha valutato i Responsabili di Settore e il Segretario Comunale.

I Responsabili di Settore hanno ottenuto valutazioni comprese fra i 70/100 e 98/100

Il Segretario Comunale ha ottenuto una valutazione di 98,71/100.

Nel corso dell'anno 2025 il Comune di Montanaro ha continuato il percorso di potenziamento dell'attività di digitalizzazione dei servizi al fine di dare sempre una risposta puntuale ai cittadini utilizzando i fondi PNRR.

Si può concludere che il piano delle Performance ha dato luogo ad un documento preciso di sintesi finalizzato alla comunicazione esterna delle modalità e dei contenuti dell'impegno del Comune a perseguire programmi ed obiettivi.

Non sono stati adottati provvedimenti disciplinari e tutto il personale ha collaborato, alla realizzazione degli obiettivi individuati dall'Amministrazione.

La performance di tutto il personale si conferma su ottimi livelli, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi assegnati con il Piano della Performance e del Peg.

La presente relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione e sarà pubblicata sulla sezione trasparenza del "sito internet".

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dell'indennità di risultato e del compenso per la produttività in favore del personale sulla base della valutazione da ognuno ottenuta.

Montanaro, 03/06/2026

Il Segretario Comunale
(MAGGIO dott. Aldo)