

Città di Locri

Città metropolitana di Reggio Calabria

RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO 2025

PREMESSA

La **Relazione sulle Performance** è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano delle Performance adottato.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socioeconomiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata.

La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal O.I.V. o Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

Questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all'articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

Tra le dimensioni oggetto di programmazione, si possono identificare le seguenti:

- obiettivi di semplificazione (coerenti con gli strumenti di pianificazione nazionale in materia in vigore);
- obiettivi di digitalizzazione;
- obiettivi di efficienza in relazione alla tempistica di completamento delle procedure, il Piano efficientamento ed il Nucleo concretezza;
- obiettivi correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi
- obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità dell'amministrazione;
- obiettivi e performance per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere.

Gli obiettivi specifici non devono essere genericamente riferiti all'amministrazione, ma vanno specificamente programmati in modo funzionale alle strategie di creazione del Valore Pubblico.

Il decreto legislativo 25.5.2017, n.74, avente ad oggetto "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015", tende a perseguire l'obiettivo generale di ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e di garantire l'efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, introducendo le seguenti novità:

- ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare e 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 o gruppi di dipendenti;
- oltre agli obiettivi specifici di ogni amministrazione, è stata introdotta la categoria degli obiettivi generali, che identificano le priorità in termini di attività delle pubbliche amministrazioni coerentemente con le politiche nazionali, definiti tenendo conto del comparto di contrattazione collettiva di appartenenza;
- gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV)/Nucleo di Valutazione, tenendo conto delle risultanze dei sistemi di controllo strategico e di gestione presenti nell'amministrazione, dovranno verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi programmati durante il periodo di riferimento e segnalare eventuali necessità di interventi correttivi. A tal proposito, sono previsti strumenti e poteri incisivi per garantire il ruolo degli OIV, specie con riferimento al potere ispettivo, al diritto di accesso al sistema informatico e agli atti e documenti degli uffici;

- viene riconosciuto, per la prima volta, un ruolo attivo dei cittadini ai fini della valutazione della performance organizzativa, mediante la definizione di sistemi di rilevamento della soddisfazione degli utenti in merito alla qualità dei servizi resi;

- nella misurazione delle performance individuale del personale dirigente, è attribuito un peso prevalente ai risultati della misurazione e valutazione della performance dell'ambito organizzativo di cui hanno essi diretta responsabilità;

- è definito un coordinamento temporale tra l'adozione del Piano della performance e della Relazione e il ciclo di programmazione economico-finanziaria, introducendo sanzioni più incisive in caso di mancata adozione del Piano;

- sono introdotti nuovi meccanismi di distribuzione delle risorse destinate a remunerare la performance, affidati al contratto collettivo nazionale, che stabilirà la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e i criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

Il Piano della performance 2025 raccoglie l'esito del processo di definizione degli obiettivi da assegnare al personale attraverso le loro singole attività .

Per effetto del D.Lgs. n. 150/2009, ogni amministrazione pubblica deve misurare e valutare annualmente la performance dei propri dipendenti.

La Riforma Madia ha disposto con uno dei numerosi provvedimenti attuativi della legge delega (L. n. 124/2015) ampie modifiche al decreto del 2009.

Lo schema di decreto legislativo è stato adottato in attuazione dell'art. 17, comma 1, della L. 124/2015, che ha delegato il Governo a intervenire sulla disciplina relativa al riordino della disciplina del lavoro pubblico.

In particolare, il D.Lgs. n. 74/2017 attua la delega di cui alla lettera r) del comma 1 dell'art. 17, che reca i seguenti principi e criteri direttivi:

- semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità;
- razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, anche al fine della migliore valutazione delle politiche;
- sviluppo di sistemi distinti per la misurazione dei risultati raggiunti dall'organizzazione e dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- potenziamento dei processi di valutazione indipendente del livello di efficienza e qualità dei servizi e delle attività delle amministrazioni pubbliche e degli impatti da queste prodotti, anche mediante il ricorso a standard di riferimento e confronti; individuazione degli adempimenti in materia di programmazione anche attraverso una maggiore integrazione con il ciclo di bilancio;
- coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- previsione di forme di semplificazione specifiche per i diversi settori della pubblica amministrazione.

In particolare, ha delegato al Dipartimento della Funzione pubblica il compito di indirizzare le amministrazioni in un percorso omogeneo, e soprattutto coerente con gli altri strumenti della programmazione, che giunga a definire un nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance. Inoltre, stabilisce che il Sistema deve comunque prevedere:

- le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

L'azione deve coinvolgere tre ambiti:

1) l'amministrazione nel suo complesso,;

2) le singole aree o unità organizzative,
3) i singoli dipendenti.

L'articolo 5 del D.Lgs. n. 74/2017 introduce alcune modifiche all'articolo 7, D.Lgs. n. 150/2009, anche alla luce del trasferimento di funzioni al Dipartimento della funzione pubblica e della riforma degli organismi indipendenti di valutazione (OIV) ad opera del D.P.R. n. 105/2016.

Si ricorda che il D.Lgs. 150/2009 obbliga ciascuna amministrazione a dotarsi, con specifico provvedimento, di un sistema di misurazione e valutazione idoneo a rilevare sia la performance organizzativa (che prende in considerazione i risultati prodotti da un soggetto nel suo insieme e/o dalle singole articolazioni della sua struttura), sia la performance individuale dei dipendenti (dirigenti e personale non dirigente) che prende in considerazione il raggiungimento di specifici obiettivi e il contributo individuale alla performance organizzativa.

Il contenuto dell'art. 7, D.Lgs. n. 150/2009 va recepito in fase di adeguamento da parte delle autonomie territoriali. La riforma Brunetta ha volutamente assegnato agli enti locali un percorso di applicazione indiretta di alcune disposizioni, attraverso l'adeguamento ai principi già contenuti nella propria autonomia costituzionale e disciplinati dal D.Lgs. n. 267/2000.

Nello specifico, le azioni di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale non possono che essere coerentemente allocate tra i sistemi di controllo interno previsti all'art. 147 del Tuel.

L'adozione del sistema di valutazione della performance costituisce quindi un passaggio importante di tutto il principio di adeguamento.

Allo stesso modo, quindi, si definiscono i principi generali, le fasi, le procedure, le modalità di attuazione e le schede di valutazione.

Come previsto dal D.Lgs. n. 150/2009 sono due gli ambiti di misurazione e valutazione della performance. Quello organizzativo e quello individuale.

PERFORMANCE CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE	
Descrizione del sistema	Caratteristiche dell'amministrazione Metodologia che si intende adottare ai fini della performance organizzativa e della performance individuale Modalità della trasparenza Realizzazione del benessere organizzativo Rapporto tra valutazione e altri processi di gestione delle risorse umane
Processo	Definizione delle Fasi Individuazione dei Tempi Specifica delle Modalità
Soggetti e responsabilità	Ruolo degli OIV Ruolo dei dirigenti/responsabili dei servizi

Procedure di conciliazione	Individuazione di procedure finalizzate a prevenire e risolvere i contrasti sulla valutazione
Raccordo gestionale	Individuazione delle modalità di raccordo e integrazione tra il nuovo sistema e quanto già previsto sui controlli interni.
Raccordo finanziario	Individuazione delle modalità di raccordo e integrazione tra il nuovo sistema e i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio

Le modifiche del D.Lgs. n. 74/2017:

- eliminano ogni riferimento all'Anac che non svolge più alcuna funzione in materia per effetto delle previsioni del D.L.90/2014.
- confermano il ruolo svolto dai dirigenti, rinviando a quanto previsto agli articoli 8 e 9 del medesimo decreto;

L'art. 9, co. 2, assegna ai dirigenti il compito di effettuare la misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale assegnato ai loro uffici sulla base del Sistema di cui all'art. 7.
E' prevista la partecipazione dei cittadini e degli altri utenti finali alla valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione, in rapporto alla qualità dei servizi resi, secondo quanto stabilito dagli articoli 8 e 19-bis, D.Lgs. n. 150/2009, come novellati dallo schema in esame.

La performance organizzativa

Viene evidenziato di seguito un raffronto diretto tra l'art. 8, D.Lgs. n. 150/2009 (disposizione non espressamente citata tra quelle di adeguamento per le autonomie territoriali, mentre lo è l'art. 7 che, comunque, al comma 1, menziona la performance organizzativa) e l'articolo 196 del D.Lgs. n. 267/2000 che disciplina il controllo di gestione negli enti locali.

La somiglianza è forte, a suggellare ancora una volta la volontà da parte del legislatore di non rinnegare i processi già in atto nelle amministrazioni autonome.

CONFRONTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - CONTROLLO DI GESTIONE	
ART. 8, D.LGS. n. 15.01.2009	ART. 196, D.LGS. n. 267/2000

il Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa concerne: • a)- l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività; • b)- l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti del livello previsto di assorbimento delle risorse; • c)- la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive; • d)-la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi; • e)-lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione; • f)-l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi; • g)-la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati; • e) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità	1. Al fine di garantire la realizzazione degli obiettivi programmati, la corretta ed economica gestione delle risorse pubbliche, l'imparzialità ed il buon andamento della pubblica amministrazione e la trasparenza dell'azione amministrativa, gli enti locali applicano il controllo di gestione secondo le modalità stabilite dal presente titolo, dai propri statuti e regolamenti di contabilità. 2. Il controllo di gestione è la procedura diretta a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti, la funzionalità dell'organizzazione dell'ente, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi.

Il D.Lgs. n. 74/2017 ha inoltre precisato che le valutazioni della performance organizzativa sono predisposte sulla base di appositi modelli definiti dal Dipartimento della funzione pubblica, tenendo conto anche delle esperienze di valutazione svolte da agenzie esterne di valutazione, ove previste, e degli esiti del confronto tra i soggetti appartenenti alla rete nazionale per la valutazione delle amministrazioni pubbliche, con particolare riguardo all'ambito di cui alla lettera g) del comma 1.

La performance individuale

La misurazione e la valutazione delle prestazioni dei dipendenti degli enti locali, come accennato in precedenza, non è una novità.

L'articolo 6, C.C.N.L. 31 marzo 1999 prevede esplicitamente l'adozione di un sistema di valutazione permanente. Gli enti hanno dunque già un'esperienza concreta che ha portato a utilizzare correntemente strumenti quali: assegnazione e valutazione degli obiettivi, schede e pagelle di valutazione delle prestazioni e dei comportamenti, correlazione dei punteggi ottenuti ad adeguati premi di produttività.

In ogni caso, si deve tener conto, per esplicita previsione, del contenuto dell'art. 9, D.Lgs. n.150/2009 dopo le modifiche introdotte dal D.Lgs. n. 74/2017.

Si ricorda che ai responsabili delle aree funzionali compete la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale appartenete alla struttura stessa ,

La valutazione dei responsabili delle aree funzionali è effettuata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo, sulla base delle proposte dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) istituito in ogni amministrazione ai sensi dell'art. 14.

In base al vigente assetto normativo, la performance individuale dei responsabili delle aree funzionali e del personale assegnato alle singole strutture si misura in base:

- A)-agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- B)- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- C)- alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- D)-alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Inoltre:

- le modalità di misurazione e valutazione della performance individuale devono essere comunque indicate nel Sistema adottato da ciascuna amministrazione (come già previsto per il personale non dirigenziale dal comma 2);
- deve essere attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità.

In base all'art. 9, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009, la performance individuale del personale non dirigenziale si misura in ragione del contributo di ognuno alla performance organizzativa e dell'area che, per questo motivo, viene presa in considerazione, insieme al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, alla valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi.

Tutti questi elementi contribuiscono alla valutazione finale del merito e, quindi sono funzionali anche per il calcolo del relativo premio per ciascun dipendente.

L'art. 7, D.Lgs. n. 74/2017 ha introdotto una significativa novità nel testo dell'art. 9, D.Lgs. 150/2009, in materia di valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di unità organizzativa (per gli enti locali, faremo riferimento ai titolari di posizione organizzativa), a cui le amministrazioni devono adeguarsi. In particolare:

a) nella valutazione complessiva del dirigente/responsabile di P.O. deve essere attribuito un peso prevalente agli indicatori di performance organizzativa, rispetto agli altri elementi di valutazione;
b) la valutazione deve riguardare sia le competenze professionali e manageriali dimostrate, sia i comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate. Si pone un'attenzione maggiore, dunque, alle modalità con cui si raggiungono i risultati finali e non solamente sui risultati stessi.

PERFORMANCE INDIVIDUALE ART. 9, D.LGS. n. 150/2009	
LA VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI	LA VALUTAZIONE DEI DIPENDENTI

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata: a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva; b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate; d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.	La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di cui all'articolo 7 e collegate: a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ai comportamenti professionali eorganizzativi.

L'ente si avvale dei criteri e delle schede approvate ed allegate al CCDI giuridico vigente dell'Ente al quale questo atto integralmente si riporta;

Il Comune di Locri non ha adottato, quindi, un apposito piano della performance separato dai documenti già applicati. Al contrario, valorizzerà i metodi e gli strumenti esistenti, rafforzando il collegamento fra pianificazione strategica e programmazione operativa ed integrando il sistema di valutazione esistente, come da Linee guida dell'ANCI in materia di ciclo della performance.

Il Comune di Locri è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della Regione secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

Il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2025.

La presente Relazione sulla Performance sarà approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla pagina "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito internet dell'Ente.

Struttura organizzativa

La struttura organizzativa del Comune di Locri risulta ripartita in settori di attività che raggruppano il personale in servizio, costituito, alla data del 31/12/2024, da n. 62 unità lavorative.
Gli uffici in questione vengono, quindi, raggruppati in cinque settori di attività:

1. Settore Affari Generali – Servizi demografici – Sociali – Culturali – Pubblica Istruzione - Suap

2. Settore Programmazione e Finanze – Bilancio e programmazione economica – Tributi - Personale

3. Settore Urbanistica – Edilizia – Demanio – Ambiente – Cimitero – Patrimonio - CUP

4. Lavori pubblici – Manutenzione – Servizio idrico integrato – Protezione Civile

5. Vigilanza

I detti cinque settori fanno capo, alla data del 31/12/2024, a dipendenti assunti a tempo pieno e indeterminato, nominati Responsabili di posizione organizzativa.
La sede di segreteria comunale, per l'anno 2024, è stata assunta dalla dott.ssa Caterina Giroldini.
Il Comune non dispone di dirigenti in dotazione organica né di un direttore generale.

CONTESTO INTERNO

Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2024: 62 unità

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2024	
	FT	PT
Dir		
D3		
D	5	2*
C	10	4**
B3	3	1
B	2	31
A	4	
TOTALE	24	38

*n.1 unità 18 ore: n. 6 ore in Convenzione ex art.30 TUEL e n.12 ore ex art. 557 L.311/2004

** n.1 unità 18 ore ex art. 557 L. 311/2004

** n.3 unità a 34 ore

*** n.1 unità ex art. 90 TUEL

**** n.2 unità a tempo determinato 24 h

ASSEGNAZIONE RISORSE UMANE

SEGRETARIO GENERALE Dr.ssa Caterina GIROLDINI

UFFICIO CONTENZIOSO

2	CIRCOSTA GIOVANNA	OPERATORE ESPERTO
3	SCARAMUZZINO MARIA TERESA	OPERATORE ESPERTO

SETTORE 1 – AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI – SOCIALI – CULTURALI – PUBBLICA ISTRUZIONE - SUAP

SCAPPATURA ANSELMO - FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE

RESPONSABILE DI SETTORE

AFFARI GENERALI – UFFICIO DELIBERE

SPERANZA SAMANTA – ISTRUTTORE

OPPEDISANO ELISABETTA – OPERATORE ESPERTO

PROTOCOLLO

MUSCATELLO TERESA	OPERATORE ESPERTO
SALVATORE SACCA' (50%)	OPERATORE ESPERTO

UFFICIO ELETTORALE

GALLUZZO PATRIZIA – OPERATORE ESPERTO

DEMOGRAFICI/ANAGRAFE/STATO CIVILE

BUMBACA ANTONELLA – OPERATORE ESPERTO

AUDINO LUCIA – OPERATORE ESPERTO

MEDIATI MARIA – OPERATORE ESPERTO

PUBBLICA ISTRUZIONE

LOMBARDO EMANUELA - OPERATORE ESPERTO

CAVALLO GIUSEPPE ANTONIO - OPERATORE ESPERTO

MULTARI GIUSEPPE - OPERATORE ESPERTO - AUTISTA

MAZZONE DOMENICO - OPERATORE ESPERTO - AUTISTA

SERAFINO PAOLO - OPERATORE

POLITICHE SOCIALI

ADORNATO CINZIA – ISTRUTTORE CAROLEO FRANCESCA - OPERATORE ESPERTO
SUAP
RISPOLI ROCCO – OPERATORE ESPERTO

SETTORE 2 - BILANCIO E PROGRAMM. ECONOMICA – TRIBUTI – PERSONALE –
SCARFO' LAURETANA - FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE *RESPONSABILE DI SETTORE*
RAGIONERIA
IERVASI SIMONA – ISTRUTTORE CONTABILE GALEA FRANCESCA – ISTRUTTORE CONTABILE DICOSOLA TERESA (50%) – ISTRUTTORE CONTABILE
UFFICIO PERSONALE
CONGIUSTA ROSA MARIA – OPERATORE DICOSOLA TERESA (50%) – ISTRUTTORE
UFFICIO IDRICO / TARI
TAVERNITI MARGHERITA - OPERATORE ESPERTO TRALONGO IRENE - OPERATORE ESPERTO D'ANTONIO CARMELA - OPERATORE ESPERTO
UFFICIO IMU
MUSCATELLO CARMELA - ISTRUTTORE MEDIATI MARCELLA - OPERATORE ESPERTO

SETTORE 3 - URBANISTICA – EDILIZIA – DEMANIO – AMBIENTE – CIMITERO – CUP - PATRIMONIO
TUCCI NICOLA - FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE *RESPONSABILE DI SETTORE*
URBANISTICA - EDILIZIA
LAROSA TERESA - OPERATORE ESPERTO CARERI PATRIZIA - OPERATORE ESPERTO

UFFICIO DEMANIO
CODISPOTI ALESSANDRO – OPERATORE ESPERTO
AMBIENTE / CIMITERO
ALIA MARIA CATERINA - OPERATORE ESPERTO SACCA' SALVATORE - OPERATORE ESPERTO (50%)
ADDETTI AMBIENTE
CARPENTIERI GIUSEPPE - OPERATORE MANGANARO FERDINANDO - OPERATORE ESPERTO SPADARO GIUSEPPE - OPERATORE ESPERTO STEFANELLO AGOSTINO – OPERATORE
CUP – AFFISSIONI - PATRIMONIO
MACRI' GIORGIO MICHELANGELO – OPERATORE ESPERTO

SETTORE 4 – LAVORI PUBBLICI – MANUTENZIONE – SERVIZIO IDRICO INT. – PROT. CIV.
DENISI CATERINA - FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE *RESPONSABILE DI SETTORE*
LVORI PUBBLICI
TAVERNITI BARBARA – OPERATORE ESPERTO
MANUTENZIONE
ALECCI MARCO - FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE SCARFI' DOMENICO – OPERATORE ESPERTO ALIA ANNUNZIATA – OPERATORE ESPERTO ASCIOTI IRENE – OPERATORE ESPERTO
ADDETTI MANUTENZIONE
ANTICO SALVATORE - OPERATORE ESPERTO IEMMA MASSIMILIANO- OPERATORE ESPERTO LAROSA DAMIANO - OPERATORE ESPERTO MARFONE PASQUALE - OPERATORE ESPERTO

SANSALONE BRUNO – OPERATORE ESPERTO
PELLE ANTONIO PASQUALE – OPERATORE ESPERTO

SETTORE 5 - VIGILANZA
LAROSA GIUSEPPE - FUNZIONARIO AD ELEVATA QUALIFICAZIONE
RESPONSABILE DI SETTORE
LUCIANO EUGENIO – ISTRUTTORE DI VIGILANZA
PEDULLA' FILIPPO – ISTRUTTORE DI VIGILANZA
POLIFRONI ANTONIO – ISTRUTTORE DI VIGILANZA
ROSSINO ANGELO – ISTRUTTORE DI VIGILANZA
VERTERAMO ANTONIO – ISTRUTTORE DI VIGILANZA
ZAVAGLIA MARIA TERESA – ISTRUTTORE DI VIGILANZA
PELLE LAURA – ISTRUTTORE DI VIGILANZA – 18 ORE ex art. 557/2004
SUPPORTO AMMINISTRATIVO
DE LEONARDIS CATERINA - OPERATORE ESPERTO

Documenti di programmazione

L'atto fondamentale del processo di pianificazione è costituito dal programma di mandato del Sindaco contenente le linee strategiche che l'Amministrazione intende perseguire nel corso del mandato ed è a tali linee che si collega la programmazione finanziaria, attraverso il Documento Unico di Programmazione (DUP) semplificato, introdotto con il "nuovo sistema contabile armonizzato" di cui al D. Lgs. 118/2011.
Il DUP 2024/2026, approvato con delibera di C.C. n.43 del 26.09.2023 che è lo strumento che prevede la guida strategica ed operativa dell'ente locale.
In esso confluiscono il programma triennale delle opere pubbliche e l'elenco annuale delle opere pubbliche, il piano delle valorizzazioni e alienazioni immobiliari, il piano del fabbisogno del personale, il piano di razionalizzazione delle spese, tutti documenti questi che contengono obiettivi gestionali per i responsabili dell'area/settore, in base alla competenza per materia.
Con deliberazione di Consiglio comunale n. 56 del 29.12.2025 è stato approvato il bilancio di previsione 2026-2028 e i relativi allegati.
Con deliberazione di Giunta comunale n. 32 del 13.02.2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027 che contiene le seguenti sottosezioni: piano anticorruzione e trasparenza; piano del fabbisogno del personale; piano degli obiettivi; piano azioni positive ed eccedenza del personale; piano del lavoro agile ; piano della transizione digitale.

I soggetti che hanno valutato la Performance

Relativamente alla costituzione di organismi di valutazione negli enti locali, i Comuni, per effetto di quanto previsto dall'art.16 del d.lgs.n.150/2009 sono tenuti ad adeguarsi ai soli principi desumibili dall'art.7 dello stesso decreto 150/2009; tale disposizione individua l'organismo indipendente di valutazione come uno dei soggetti che concorrono a costituire il Sistema di misurazione e valutazione delle amministrazioni pubbliche, caratterizzato in primo luogo dall'indipendenza e chiamato tra l'altro :
a garantire la correttezza del processo di misurazione e valutazione annuale della performance di ciascuna struttura amministrativa, nel suo complesso in relazione ai suoi processi;
a presentare eventuali proposte migliorative.

Per espressa indicazione dell'art.16 del D. Lgs.150/2009, peraltro, non trovano applicazione, negli enti locali, le disposizioni dell'art.14 del medesimo decreto, sussistendo, quindi, piena autonomia organizzativa.
Nella stessa deliberazione della CIVIT n. 23/2012, la Commissione ribadisce che per le regioni ed enti locali la costituzione degli OIV "*è una facoltà non un obbligo* " in quanto tali amministrazioni possono, nella loro autonomia, demandare ad altri organi i compiti previsti dal d.lgs. n.150/2009.
Questo ente, nell'ambito della citata autonomia, ha individuato, per le funzioni in questione, il Nucleo di valutazione, in forma monocratica.
Come stabilito dal citato regolamento e sulla base di quanto concordato nel contesto del C.D.I. 2024,
Il Nucleo di valutazione ha valutato i titolari di posizione organizzativa;

I titolari di P.O. hanno valutato i Dipendenti assegnati al rispettivo Settore di attività;

Si precisa che la valutazione dei titolari di posizione organizzativa è stata effettuata da parte del Nucleo di Valutazione, il quale, sulla base delle pregresse relazioni sulle attività espletate, depositate, nel corso del 2024, agli atti di ufficio, da parte dei Responsabili dei Settori;
il nucleo di valutazione ha provveduto , sulla base degli obiettivi fissati dall'Amministrazione nel citato PIAO 2025/2027 , a valutare il Segretario Generale dell'Ente sulla base di apposita relazione acquisita e agli atti di ufficio;
Raggiungimento degli obiettivi
Il Piano delle Performance indica gli obiettivi generali, quelli individuali e quelli organizzativi da realizzare nell'anno 2025. Lo stesso ha dato adeguata rilevanza agli obiettivi collegati alla trasparenza ed alla prevenzione della corruzione, come da Piano (PTPCT) approvato in sede di approvazione del PIAO 2025/2027.
Nelle schede individuali, compilate dai soggetti deputati alla valutazione, come innanzi indicati, sono descritti gli obiettivi di tutti i dipendenti comunali. Per i titolari di posizione organizzativa, detti obiettivi sono quelli di Piano.

Il Comune di Locri ha una popolazione residente al 31.12.2025 di 12.026 abitanti.

LE ATTIVITÀ ESPLETATE E I RISULTATI CONSEGUITI

Regolamenti approvati nel 2025

REGOLAMENTO GARANTE DEI DIRITTI DEI DETENUTI O DELLE PERSONE PRIVATE DELLA LIBERTA' PERSONALE

REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE

REGOLAMENTO POLIZIA LOCALE

REGOLAMENTO POLIZIA MORTUARIA E DEI SERVIZI CIMITERIALI

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA

Approvazione PTPCT2025/2027

Con deliberazione di C.C. n. 32 del 13.02.2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027 in cui è prevista la sottosezione anticorruzione e trasparenza.

Informazione e diffusione.

Il Piano è visionabile sulla sezione "Amministrazione trasparente/ sottosezione Disposizioni generali/Piano triennale per la prevenzione della corruzione.

Piano dei fabbisogni di personale

Con deliberazione di n. 32 del 13.02.2025 è stato approvato il PIAO 2025/2027 in cui è prevista la sottosezione attinente ai fabbisogni programmatici del personale.

LIVELLO PERCENTUALE DELLE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE AVVIATE, AI SENSI DELL'ART. 7 DLGS 150/2009 E DELL'ART. 12 DEL REGOLAMENTO COMUNALE RELATIVO AL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE.

L'Ente non ha avviato nessuna procedura di conciliazione.

Piano di razionalizzazione delle partecipate

Con deliberazione di C.C. n 57 del 29.12.2025 è stata approvata la deliberazione avente ad oggetto Ricognizione periodica al 31.12.2025 delle partecipazioni dirette ed indirette detenute dall'Ente al 31/12/2024, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175

Contratto decentrato integrativo 2025

Con delibera di G.C. N. 122/2025 è stata nominata la delegazione trattante e sono state fornite le direttive per la stipula del CCDI 2025.

Con delibera di G.C. n. 150 del 30.07.2025 è stata autorizzata la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo.

CRITERI ED ESITI DELLA VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

Soggetti valutati: Responsabili dei Servizi, Personale non responsabile di posizione organizzativa.

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei Responsabili di Servizio è collegata:

agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

I Responsabili di posizione organizzativa hanno riportato una valutazione compresa nella fascia da 90/100, sempre sulla base dei parametri recati nel regolamento pertinente, con gli effetti ai fini della quantificazione della retribuzione di risultato.

La misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili sulla performance individuale del personale alle loro dipendenze sono effettuate sulla base del sistema in vigore nell'Ente e collegate:

al raggiungimento degli obiettivi di gruppo o individuali;

alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Personale non responsabile di posizione organizzativa: è stato valutato con riferimento, anche in tal casi, ai parametri recati nel Regolamento pertinente.

La tabella di seguito riportata reca la sintesi delle valutazioni conseguite.

profilo	Dipendenti	Valutazione inferiore a 49	Valutazione da 50-59	Valutazione da 60-69	Valutazione da 70-89	Valutazione da 90-100
Operatori	4					4
Operatori esperti	35				5	30
istruttori	13				4	9
Elevata qualificazione	5					5

Comunicazioni valutazioni e effetti

Gli esiti delle valutazioni sono stati effettuati dai soggetti interessati.

Gli esiti delle valutazioni dei Responsabili di Settore sono stati comunicati dal Nucleo di valutazione con deposito cartaceo del verbale.

Sistema di premialità

Raffronto tra premialità stanziata e premialità distribuita.

Si evidenzia che non è stato raggiunto l'obiettivo della tempestività dei pagamenti che rispetto al piano degli obiettivi aveva un'incidenza del 30% per i titolari di posizione organizzativa.

Per i dipendenti titolari di posizione organizzativa in servizio il punteggio raggiunto, come da relazione del Nucleo di valutazione, consente di erogare l'indennità di risultato a tutti nella misura del 70%.

Detto personale è destinatario anche delle ulteriori risorse previste nel C.C.D.I.2024.

Rilievi

Rilievi sollevati dal revisore dei conti: nessuno che risulta tra gli atti vagliati.

Rilievi della Corte dei Conti: nessuno.

Conclusioni

I risultati raggiunti dalla struttura, così come valutati dal Nucleo di Valutazione appaiono, nel complesso, congruenti e rispondenti alle finalità indicate nel Piano degli Obiettivi.

Emerge la necessità di implementare le attività volte al rispetto degli obblighi relativi alla tempestività dei pagamenti.

Per quanto analiticamente e dettagliatamente elencato e descritto, e con espresso riferimento alle schede di valutazione dell'intera struttura amministrativa, si può concludere con un giudizio positivo, anche con riferimento al raggiungimento degli obiettivi programmatici precedentemente fissati e, in particolar modo, per la mancanza di segnalazioni di disservizio da parte sia dell'utenza pubblica e sia da parte degli Organi ed organismi sovraordinati che esercitano azioni di vigilanza, controllo e di costante monitoraggio.

Criticità riscontrate

Non sono state riscontrate criticità particolari.

SALUTE FINANZIARIA:

Condizione finanziaria dell'Ente: l'Ente ha dichiarato il dissesto economico –finanziario il 31 maggio 2017 con *deliberazione di consiglio comunale n° 20 del 31.05.2017.* a tutt'oggi non è concluso il dissesto sebbene siano trascorsi i cinque anni e sono venuti meno i limiti derivanti dal dissesto finanziario;

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2025
Valutazione performance dei dipendenti
La valutazione relativa alla performance del 2025 ha interessato un totale di 62 dipendenti.
Documentazione di riferimento e trasmissione

Si fa rinvio alla documentazione rimessa al Nucleo di valutazione per le valutazioni del personale interessato ed avente ad oggetto le relazioni dei Responsabili dei servizi nonché si rinvia alle schede di valutazione redatte dal Nucleo di Valutazione. Detta documentazione è da intendersi parte integrante della presente relazione sebbene non materialmente allegata.

La presente relazione viene rimessa alla Giunta per la sua approvazione e al Nucleo di valutazione per la validazione.

Ad avvenuta sua validazione ad opera del Nucleo medesimo, la stessa sarà pubblicata sul sito comunale, sezione Amministrazione trasparente/Performance, con esclusione degli allegati che rimangono in deposito presso l'Ufficio di segreteria.

Locri, 20 AGO. 2026

IL SEGRETARIO GENERALE

Dott.ssa CATERINA GIROLDINI

CITTA' DI LOCRI ★ CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA ★