



# COMUNE DI VENTICANO

Provincia di Avellino

## ORIGINALE DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N. 2 del 09-01-2026	Oggetto: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E CHIUSURA CICLO PERFORMANCE ANNUALITÀ 2025.
---------------------------	---

L'anno **duemilaventisei** addì **nove** del mese di **gennaio** alle ore **13:50** nella sala delle adunanze del Comune, convocata nelle forme di legge, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Signori:

Caprio Arturo	Sindaco	Presente
Colantuoni Gerardo	Assessore	Presente
Iachetta Giuseppina	Assessore	Presente

Partecipa alla seduta il Vice Segretario Comunale **Dott. ssa Addonizio Rita Elvira** incaricata della redazione del presente verbale e nell'esercizio delle funzioni ex art. 97 T.U.E.L.

Il Sindaco – Dr. **Arturo CAPRIO** assume la Presidenza.

### IL PRESIDENTE

**Visto** il Decreto Legislativo del 18-08-2000, n. 267;

**Riconosciuto** che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

*NOTA: avverso alla presente deliberazione è ammesso il ricorso al TAR di competenza entro 60 gg. dalla data di pubblicazione oppure entro 10 gg. ricorso straordinario al Presidente della Repubblica.*

*Il Segretario Comunale dà lettura ai sigg. amministratori presenti, dell'art. 78 del D.Lgs. 267/00, secondo cui "Gli amministratori devono astenersi dal prendere parte alla discussione ed alla votazione di delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado"; indi, in materia di monitoraggio dei rapporti tra gli amministratori, dirigenti/titolari di E.Q. e i soggetti destinatari di provvedimenti amministrativi, previsto obbligatoriamente dalla L. 190/2012 e dalla vigente sezione 2.3 del PIAO, il Segretario generale ammonisce gli assessori comunali presenti e votanti che non devono sussistere posizioni di conflitto di interessi con i soggetti cui il presente atto è destinato a produrre effetti.*

---

**OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE SULLA PERFORMANCE E CHIUSURA CICLOPERFORMANCE ANNUALITÀ 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”;*

**Premesso altresì 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;

**Richiamato:**

- il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi vigente;
- le deliberazioni con le quali il Consiglio Comunale ha approvato il bilancio triennale 2025/2027;
- le deliberazioni di G.C. con le quali è stato approvato il Piano della performance e degli obiettivi nell’ambito del più complesso documento di programmazione denominato Piano Integrato Attività e Organizzazione per l’anno 2025 (deliberazione GC n. 8 del 2025) contenenti i progetti, relativi indicatori e obiettivi;

- le schede contenenti le valutazioni dei dipendenti, del personale E.Q. e del Segretario Comunale;

**Rilevato quindi che:**

- il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa, oggi Elevate Qualificazioni, per l'annualità 2025;
- il Sindaco ha proceduto alla valutazione del Segretario Comunale per l'annualità 2025;
- i funzionari titolari di Elevata Qualificazione ex posizione organizzativa hanno proceduto, secondo lo schema previsto dal citato sistema integrato di valutazione permanente dell'Ente, alla valutazione della performance dipendenti per l'annualità 2025;

**Visto** il verbale del NdV dal quale risulta che tutti gli obiettivi strategici sia individuali che migliorativi individuati sono stati raggiunti;

**Verificato pertanto che** si registra il seguente risultato, decisamente buono, di performance organizzativa;

**Vista** la relazione sulla Performance presentata dal Segretario Comunale nella quale vengono debitamente rendicontati tutti i programmi svolti per l'anno 2025 unitamente a tutta la documentazione del predetto processo di misurazione della performance;

**Preso atto** della validazione della relazione attestata dal NdV monocratico dell'Ente ai sensi dell'articolo 37 del CCNL del 22/01/2004;

**Ricordato che** la titolarità di una posizione organizzativa oggi Elevata Qualificazione può essere conferita al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale solo nei limiti ed alle condizioni stabiliti dall'art.11 del CCNL del 22.1.2004. Ove abbia dato corretta applicazione a tale clausola contrattuale, nel rispetto delle espresse previsioni in tal senso ivi contenute, in relazione alla minore durata della prestazione lavorativa, l'ente deve procedere anche al riproporzionamento del valore della retribuzione di posizione ordinariamente connessa all'incarico conferito, in relazione al tempo di lavoro previsto per il rapporto di lavoro a tempo parziale ([Orientamenti applicativi ARAN 11/5/2017 n. RAL\\_1928](#));

**Dato atto** che – quanto alla determinazione della relativa retribuzione di risultato –

essendo questa particolare voce retributiva quantificata in una quota percentuale della retribuzione di posizione attribuita alla singola posizione organizzativa, diminuendo, formalmente e necessariamente, quest'ultima, secondo quanto sopra detto, automaticamente, non può non essere diminuita anche la retribuzione di risultato.

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

**Visto** il regolamento comunale per la misurazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 6 del 30-01-2025;

**Visto** il piano della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 8 del 30-01-2025;

**Del 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 vigente;

**Visto** 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 da parte di tutti i responsabili di servizio e finanziario/contabile del responsabile del servizio finanziario, oltre all'attestazione di copertura finanziaria;

## **PROPONE DI DELIBERARE**

- 1) Di approvare tutto quanto in premessa citato che qui si deve intendere integralmente riportato;
- 2) Di approvare la Relazione sulla Performance annualità 2025 allegata al presente atto quale parte integrante, così come predisposta dal responsabile del procedimento in collaborazione con tutti i responsabili di servizio e vistata dal Segretario Comunale (All. 1);

- 3) Di prendere atto delle schede finali in merito alle valutazioni delle performance dei titolari di Elevata Qualificazione, ex posizione organizzativa per l'anno 2025, predisposte dal Nucleo di Valutazione;
- 4) Di prendere atto e approvare la valutazione della performance del Segretario Comunale per l'anno 2025;
- 5) Di dare atto che la relazione sulla performance annualità 2025 a seguito della validazione del Nucleo di Valutazione il responsabile competente potrà procedere alla liquidazione degli strumenti premiali adottati dall'ente, che nello specifico sono costituiti dalle retribuzioni di risultato delle Elevate Qualificazioni ex posizioni organizzative, dall'incentivo alla produttività riconosciuto al personale nonché dall'indennità di risultato del Segretario Comunale;
- 6) Di prendere atto dell'attestazione da parte dei responsabili di servizio amministrativo e finanziario 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, come da parere tecnico espresso dal responsabile del personale parte giuridica;
- 7) Di incaricare il Responsabile del personale - Servizio Affari Generali per la trasmissione dell'atto deliberativo al Nucleo di valutazione per la trasmissione del verbale di validazione della relazione performance annualità 2025;
- 8) Di incaricare, sin da ora e a seguito di validazione da parte del Nucleo di Valutazione, ciascun responsabile di servizio per la predisposizione dei conseguenti atti di liquidazione per il personale da questi gestito; il Responsabile del personale - Servizio Affari Generali per la liquidazione dei compensi spettanti al Responsabile del Servizio Finanziario, tecnico e del Segretario Comunale;

- 9) Di demandare all'addetto alla pubblicazione la pubblicazione delle relazioni di cui al precedente punto 2 e la validazione del Nucleo di Valutazione sul sito internet del Comune - Amministrazione trasparente, Sezione Performance;
- 10) Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 - TUEL.

\*\*\*\*\*



## **LA GIUNTA COMUNALE**

**VISTA ED ESAMINATA** la proposta di deliberazione sopra estesa;

**RITENUTA** la stessa meritevole di approvazione;

**ACQUISITI** i prescritti pareri, favorevoli, di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi degli artt. 49 del D.lgs. n. 267/2000, in allegato alla presente;

**CON** voti unanimi favorevoli dei presenti espressi nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

1. **DI APPROVARE** integralmente la proposta di deliberazione sopra estesa a firma del Responsabile del SERVIZIO AFFARI GENERALI, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.

Successivamente,

## **LA GIUNTA COMUNALE**

su proposta del Sindaco-Presidente che rappresenta l'urgenza di rendere il presente atto immediatamente eseguibile, con votazione UNANIME FAVOREVOLE resa in forma palese,

### **DELIBERA**

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ex art. 134, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000.

---

## **NOTA CONCLUSIVA E INVIO AGLI UFFICI COMUNALI**

La presente proposta viene trasmessa ai sensi dell'art. 107 del D.L.vo 267/2000 ai seguenti uffici per gli adempimenti di competenza riportati nel dispositivo.

- SERVIZIO AFFARI GENERALI – Dr.ssa Rita Elvira ADDONIZIO;
  - SERVIZIO FINANZIARIO – Dott.ssa Giuseppina PUZO;
  - SERVIZIO TERRITORIO E AMBIENTE – Geom.Fiorentino ALTAVILLA.
  - RESPONSABILE DELLA TRASPARENZA - dipendente Rita ADDONIZIO - ove si tratti di documentazione da pubblicare nella Sezione Amministrazione Trasparente del Comune di Venticano.
-



# COMUNE DI VENTICANO

Provincia di Avellino

---

## PARERI EX ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000 (Testo Unico Enti Locali)

\*\*\*\*\*

Si esprime Parere **Favorevole** in ordine alla **Regolarità Contabile** della proposta (art.49, comma 1°, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267) e si attesta la copertura finanziaria dell'atto deliberativo ove determinante effetti diretti o indiretti sul bilancio dell'Ente

li 07-01-2026

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
**Puzo Giuseppina**

---

Si esprime Parere **Favorevole** in ordine alla **Regolarità Tecnica** della proposta e alla **Conformità** e **Regolarità** dell'azione amministrativa (art.49, comma 1°, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267)

li 07-01-2026

Il Responsabile del Servizio Affari Generali  
**Addonizio Rita Elvira**

---

Del che si è redatto il presente verbale che letto e confermato viene sottoscritto.

**II SINDACO**

*Dr. Arturo CAPRIO*

**II VICESEGRETERIO COMUNALE**

*Dott. ssa Rita Elvira ADDONIZIO*

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

\*\*\*\*\*

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio online per 15 giorni da oggi.

Venticano, oggi

**L'Addetto alla Pubblicazione**

*Dott.ssa Rita Elvira ADDONIZIO*

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Il sottoscritto VICESEGRETERIO COMUNALE, certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 18.08.2000, N.267;

Venticano, 09-01-2026

**II VICESEGRETERIO COMUNALE**

*Dr.ssa Addonizio Rita Elvira*