



***Comune di OCRE***  
***Provincia di L'AQUILA***

**Relazione sulla performance**  
**Esercizio 2020**

## PREMESSA

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Ocre, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in base al quale le PA devono redigere annualmente un documento denominato: «Relazione sulla performance» che attesta, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i macro risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e gli strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi comunali. Ai sensi del comma 3-bis dell'art. 169 del D.lgs. 267/2000, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il Piano dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del citato D.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione.

Il D. Lgs. n. 74/2017, pur confermano l'impianto generale del decreto 150/2009, tiene conto delle modifiche nel frattempo introdotte, ma nello sviluppare i principi e i criteri direttivi dettati dalla legge delega, mira a rettificare e a integrare la normativa al fine di consentire l'effettiva applicazione e dare nuovo impulso ai processi di innovazione e di riforma della pubblica amministrazione.

In tale quadro le modifiche apportate agiscono sostanzialmente su due aspetti fondamentali:

- il rilancio del ciclo della performance, da collegare al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, come modello di riferimento di una *governance* in grado di raggiungere gli obiettivi fondamentali e di efficienza, e soprattutto di efficacia, nell'esercizio delle relative funzioni,
- una disciplina più rigorosa dei sistemi di valutazione della performance, più strettamente collegati al conseguimento dei risultati, aperti a nuove forme di partecipazione e di controllo sociale.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa, pertanto, di norma attraverso le seguenti fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei risultati attesi e dei rispettivi indicatori, tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente, come documentati nel ciclo della performance;
2. collegamento tra obiettivi assegnati e risorse disponibili,
3. eventuale monitoraggio in corso di esercizio e attivazione interventi correttivi,
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
5. utilizzo di sistemi premianti basati sulla valorizzazione del merito,
6. rendicontazione dei risultati.

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi si è realizzata, nel corso dell'anno 2020, attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso le prescrizioni e i contenuti del D. Lgs. n. 150/2009:

- Il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.), approvato annualmente con il Bilancio di previsione, individua con un orizzonte temporale di tre anni, i programmi e i progetti assegnati ai centri di responsabilità, descrivendo le linee dell'azione dell'Ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;

- il Piano degli Obiettivi e delle Performance (eventuale) che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione;

Il comma 1-bis dell'articolo 10 del decreto 150, aggiunto dal decreto 74/2017, conferma per gli enti locali le previsioni di cui all'art. 169, comma 3-bis del TUEL disponendo, nello stesso tempo, che la Relazione sulla Performance può, per gli enti locali, essere unificata al rendiconto della gestione.

Con deliberazione n. 12 del 29 giugno 2020 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2020-2022 ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Con deliberazione n. 13 del 29 giugno 2020 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione finanziaria per il triennio 2020-2022.

L'ente, in quanto comune con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti non ha l'obbligo di approvare il PEG.

Tuttavia l'ente ha ritenuto comunque di dotarsi di uno strumento di programmazione di dettaglio approvando con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 08/06/2020 il Piano degli obiettivi e delle Performance con metodologia di misurazione e valutazione della performance.

Con decreto sindacale n. 8 del 15.10.2019 veniva nominato il nucleo di valutazione in forma monocratica del Comune di Ocre nella persona del Dott. Emilio Petrucci.

La finalità della presente Relazione è quella di dare atto del raggiungimento dei macro obiettivi assegnati dall'Amministrazione e di renderne partecipe la cittadinanza garantendo massima trasparenza ed ampia diffusione dei risultati verso l'esterno.

In riferimento alle finalità sopra descritte, si devono intendere quale parte integrante della relazione i singoli resoconti prodotti dai responsabili dell'Ente nei quali sono stati descritti i risultati conseguiti con riferimento ai singoli obiettivi di settore.

Sotto un profilo generale, la stesura del documento è stata ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità, verificabilità dei contenuti e partecipazione.

La relazione sarà validata dal nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 150/2009.

## IL CONTESTO ESTERNO

Il Comune di Ocre è un piccolo Ente di n. 1171 abitanti al 31.12.2019 in provincia dell'Aquila, che presenta un'estensione territoriale pari a Kmq 23.60 - un'altitudine di 850- m s.l.m..

## L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Il Comune di Ocre è un ente di ridotte dimensioni, con un organico nel 2020, di n.5 dipendenti , di cui n. 4 a tempo pieno e indeterminato e n. 1 a tempo part time ed indeterminato.

Il quadro delle risorse umane presenti nell'Ente nell'anno 2020, la cui dotazione organica era così suddivisa per contingente di categoria, è il seguente:

Categorie	Posti in servizio	
Segretario Comunale	1	Per dodici ore settimanali
D	2	Di cui un Responsabile dell'Area Tecnica in convenzione ex art- 14 del CCNL con il Comune di Fagnano Alto, un responsabile dell'area economico finanziaria, in convenzione ex art. 14 del C.C.N.L. con la Comunità Montana Montagna di L'Aquila fino al 31.07.2020 : Dal 01.08.2020 in comando presso l'INAIL. Dal 06.10.2020 il Responsabile del Servizio Finanziario è stato preso in convenzione da altro ente per n. 12 ore settimanali
C	0	
B	3	Di cui n.1 collaboratori amministrativi Addetti ai Servizi demografici a tempo pieno, n. 1 collaboratori amministrativi Addetti ai Servizi demografici parti time ( in aspettativa per mandato elettorale) e n. 1 operaio specializzato
A	0	
TOTALE	5	

Le Posizioni Organizzative nel 2020 sono state conferite come di seguito indicato:

AREA	Titolare di posizione organizzativa
AREA AMMINISTRATIVA	Segretario Comunale Dr.ssa Marina Accili
AREA ECONOMICO FINANZIARIA	Rag. Carlo Dante fino al 31.07.2020 e Dr.ssa Fulvi Stefania dal 06.10.2020
AREA TECNICA	Ing. Fausto Pancella

Le ridotte dimensioni di organico hanno comportato grande impegno da parte dei dipendenti in servizio e l'attività amministrativa complessivamente considerata ha subito inevitabili rallentamenti. Tuttavia, i principali adempimenti sono stati gestiti e non vi è stata alcuna perdita di risorse pubbliche assegnate da altri enti per mancato rispetto dei cronoprogrammi di spesa stabiliti nei disciplinari di attuazione o nei decreti di concessione di contributi.

L'emergenza epidemiologia ha indubbiamente complicato la gestione dell'ente sottoponendo, quasi quotidianamente, l'intera struttura amministrativa a sfide nuove ed inaspettate. A riguardo va detto che, complessivamente, l'emergenza è stata ben gestita, gli adempimenti amministrativi sono stati gestiti in modo esemplare. Durante tutto il periodo di emergenza è stato garantito il servizio di pronto farmaco e pronto spesa attraverso la locale Associazione di Protezione Civile ed il coinvolgimento degli esercizi commerciali sul territorio. E' stata altresì gestita in modo esemplare l'erogazione dei buoni spesa alle persone in difficoltà ed è stata garantita una costante ed aggiornata comunicazione di protezione civile, mediante il sito internet comunale.

Nonostante le obiettive difficoltà, tutti gli adempimenti amministrativi fondamentali sono stati adottati, i servizi non hanno subito interruzioni, nemmeno nelle circostanze in cui si è dovuto chiudere gli uffici comunali per consentire le operazioni di sanificazione a seguito di contagi da Covid-19 tra i dipendenti e/o amministratori comunali.

Nessuno dei dipendenti è arretrato di fronte alle proprie responsabilità, spesso nemmeno durante i periodi di malattia da Covid-19, manifestando un comportamento – complessivamente – esemplare ed andando spesso ben oltre il dovuto. Nel complesso, tutti i dipendenti hanno dimostrato un forte senso del dovere, rimarcato ancor più nelle difficoltà dell'emergenza, dimostrando di essere un piccolo gruppo di lavoro con altissimo senso dell'etica pubblica.

### **Conclusioni**

Le relazioni dei Responsabili apicali di Area allegate al presente documento ed oggetto di valutazione della performance 2020, evidenziano il sostanziale raggiungimento degli obiettivi perseguiti dall'ente. ed un comportamento esemplare durante il periodo di emergenza di protezione civile.

Le stesse relazioni evidenziano come, malgrado le gravi difficoltà che l'ente ha dovuto affrontare, in primis dovute alla carenza di organico ed all'emergenza epidemiologica - tutto il personale, tutto il personale, seppure ovviamente in misura diversa ed in relazione alla mole di arretrato da smaltire, abbia garantito un ottimo livello sia quantitativo che qualitativo dei servizi resi ai cittadini.

Alla luce di quanto esposto in precedenza può affermarsi che l'impegno profuso a livello sia individuale che organizzativo è risultato lodevole.

Si allegano i report dei responsabili sul raggiungimento degli obiettivi nel 2020.

Ocre, 18.03.2023