

COMUNE DI NERETO  
PROVINCIA DI TERAMO



## **RELAZIONE PERFORMANCE 2021**

**Relazione sulla Performance**  
art. 10 comma 1 lettera b), D.Lgs n. 150/2009

**INDICE**

## **1. Premessa**

1.1 Processo di redazione della relazione sulla performance

1.2 Il ciclo di gestione della performance

## **2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli stakeholder esterni**

2.1 Il contesto esterno di riferimento

2.2 L'Amministrazione

2.3 I risultati raggiunti

2.4 Le criticità e le opportunità

## **3. Verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Esecutivo di Gestione**

3.1 L'albero della performance

3.2 Obiettivi individuali

3.3 prestazioni e livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con PEG e Tabella obiettivi raggiunti

## **4. Tabella documenti del ciclo di gestione della performance**

## **5. Conclusioni**

## 1. PREMESSA

La relazione sulla Performance, prevista dall'art. 10 comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione comunale comunica ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati raggiunti nell'anno 2021.

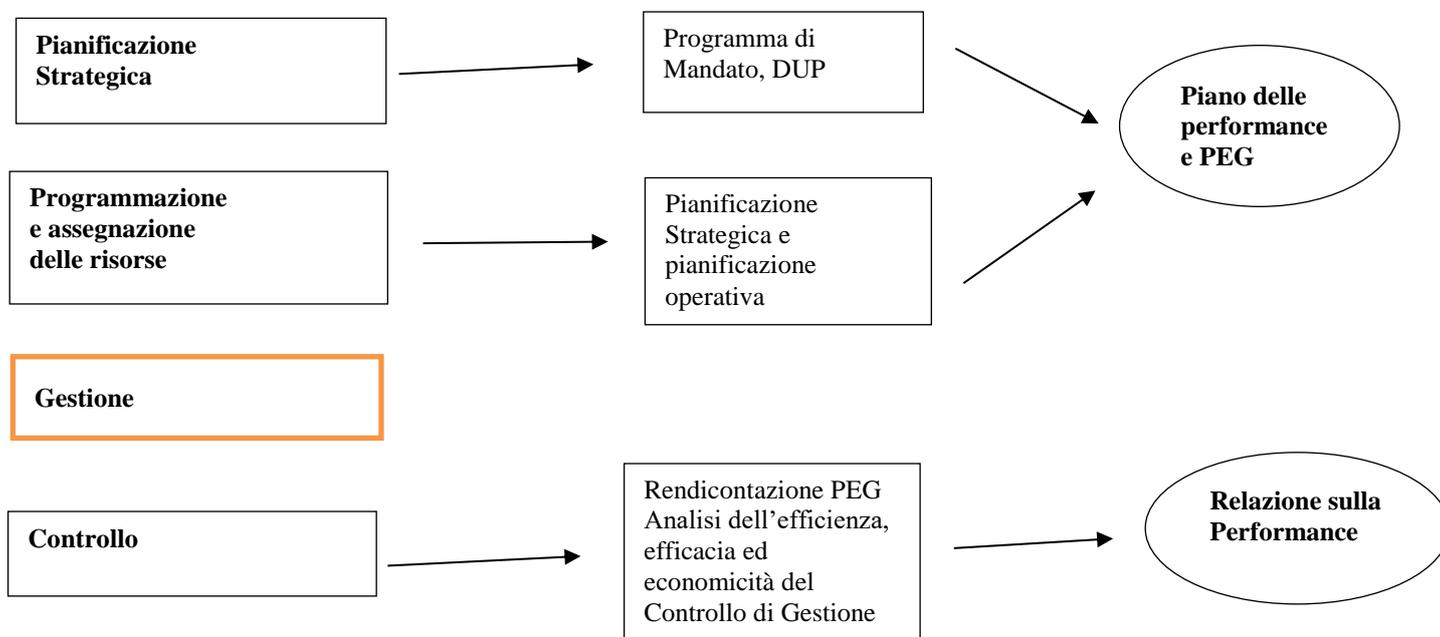
La relazione annuale sulla Performance è approvata entro il 30 giugno dall'organo di indirizzo politico – amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. nr. 150/2009 ed evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169 comma 3 bis del D. Lgs. nr. 267/2000, la Relazione sulla performance di cui al comma 1 lettera b del D. Lgs. nr. 150/2009 può essere unificata al Rendiconto della gestione di cui all'art. 227 del D. Lgs. nr. 267/2000. Considerato che i due documenti debbono essere approvati entro termini diversi l'Amministrazione Comunale ha inteso procedere all'approvazione dei documenti distintamente.

La presente relazione conclude il ciclo di gestione della Performance ed evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse utilizzate.

Gli obiettivi assegnati ai Responsabili dei servizi titolari di P.O. sono stati individuati nel PEG 2021 approvato con atto di G.C. n. 46 del 04-05-2021;

### 1.1 Processo di redazione della Relazione sulla Performance



## 1.2 Il ciclo di gestione della Performance

La misurazione della performance organizzativa si colloca nell'ambito della sequenzialità scandita dal Ciclo di Gestione della Performance come fase intermedia tra la Pianificazione/Programmazione (individuazione degli obiettivi) e la successiva Rendicontazione.

Secondo tale ciclicità, la fase di misurazione e valutazione si presenta come il momento durante il quale si rende effettivamente operativa e dinamica l'attività di monitoraggio.

La presente sezione, quindi, è dedicata a presentare il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa, ricordando che lo stesso deve consentire la rappresentazione integrata ed esaustiva delle performance attese e di quelle realizzate, al fine di analizzare le eventuali cause di scostamento e di produrre, quindi, il flusso informativo che, indirizzato ai diversi attori, risulta di supporto al processo decisionale e di Governance.

Il sistema di Sistema di Misurazione al fine di garantire un effettivo miglioramento della performance dell'ente deve svilupparsi su due distinti ed interconnessi livelli:

- la misurazione e valutazione delle performance complessive dell'Ente;
- la misurazione e valutazione delle performance delle unità organizzative di cui si compone l'Ente, ricordando che gli stessi, a loro volta, vengono integrati dalla misurazione della performance individuale al fine di una completa ed integrata rappresentazione della performance dell'Ente.



- Le fasi principali del ciclo di gestione della Performance sono le seguenti:
- Il bilancio e i relativi allegati, compreso la Relazione Previsionale e Programmatica;
- Il Piano Esecutivo di Gestione, contenente le attività e le risorse finanziarie e strumentali. All'interno del PEG- Performance sono definiti gli obiettivi affidati ai centri di responsabilità, le necessarie dotazioni umane e finanziarie e i collegamenti degli obiettivi con le Linee Programmatiche che delineano il Piano della Performance per l'anno 2021.

Il sistema di misurazione e valutazione della Performance in essere nell'Ente è orientato alla realizzazione delle finalità dell'Ente, al miglioramento della qualità dei servizi erogati ed alla valorizzazione della professionalità del personale.

Il sistema di misurazione e valutazione opera in riferimento al personale incaricato di Posizione Organizzativa ed al personale inquadrato nelle diverse categorie professionali. La valutazione del personale di Posizione Organizzativa approvata con atto di G.C. n. 33 del 03-4-2014 e del personale dipendente è effettuata in base al nuovo Manuale di valutazione del personale di comparto approvato con delibera di Giunta Comunale nr.142 del 18-11-2019.

- Il Rendiconto di gestione per l'anno 2021 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 29.04.2022 così disposto dal D.L. n 18 del 17/03/2020, art 107 comma 1 lettera b).

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDER ESTERNI

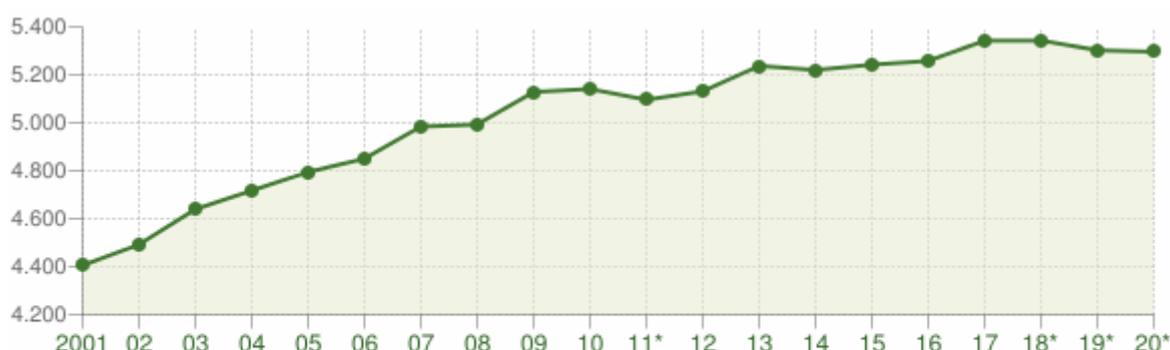
### 2.1 Il contesto esterno di riferimento

Nel Comune di Nereto al 31.12.2020 risultano residenti n. 5435 abitanti che insistono su un territorio di Km<sup>2</sup> 7,01

I grafici successivi evidenziano:

- 1) l'andamento della popolazione residente dal 2001-2019 – Tabella 1;
- 2) le variazioni annuali della popolazione di Nereto espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Teramo e della regione Abruzzo – Tabella 2
- 3) movimento naturale della popolazione; Tabella 3
- 4) il flusso migratorio da e per il Comune – Tabella 4

### Popolazione di Nereto 2001-2020



Andamento della popolazione residente

COMUNE DI NERETO (TE) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

### Variazione percentuale della popolazione

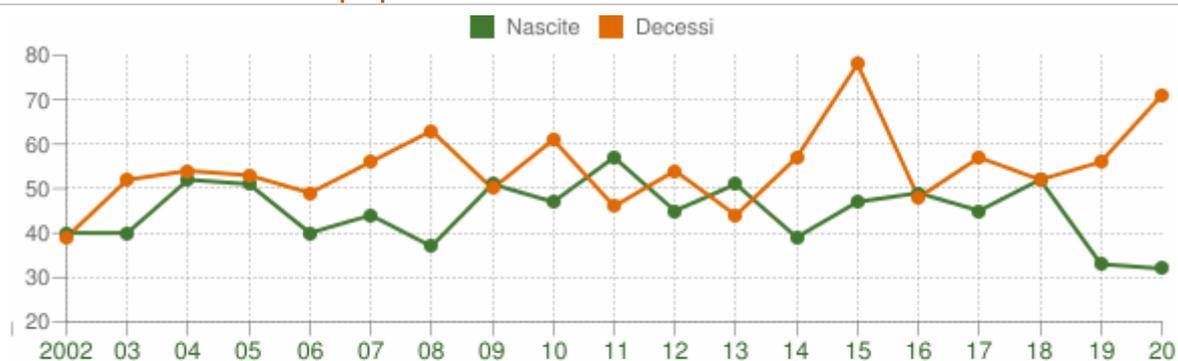


Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI NERETO (TE) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

## Movimento naturale della popolazione



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI NERETO (TE) - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

## Flusso migratorio della popolazione



Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI NERETO (TE) - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(\*) post-censimento

## 2.2 L'Amministrazione

Nel 2021 la struttura amministrativa del Comune di Nereto è composta dal Segretario Generale e da 04 Responsabili di Area con Posizioni Organizzative: n. 03 coperti di cui n. 01 coperto con personale a tempo determinato art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000 e di cui un incarico ad interim conferito al Segretario generale per l'Area Finanziaria.

Di seguito sono evidenziati alcuni dati riferiti alla dotazione organica del Comune al 31.12.2021;

### Organigramma:

Area	Responsabile del Servizio	Posti vacanti	Cat	Profili professionali	Posti coperti
Area I Amministrativa	Responsabile Area I Istruttore Direttivo	-----	D1	Istruttori Direttivi Amm.vi (36h)	n.01
		-----	D1	Istruttori Direttivi Amm.vi (18 h)	n.01
		-----	D1	Istruttori Direttivo Amm.vo (36h)	n.01
		-----	C3	Istruttore Amm.vi (36h)	n.04
		---	C1	Istruttore Amm.vo (36h)	n.01

		-----	C1	Istruttore Amm.vo (24h)	n.01
		n.02	B3	Coll.re Amm.vo (36h)	-----
		n.01	B3	Coll.re Amm.vo (18h)	n. 01 dal 15/12/2021
		n.01	B	Esecutore Amm.vo (36)	n.01
Area II Finanziaria – Contabile - Tributi	Responsabile Area II	-----	D3	Istruttore Direttivo Contabile (36h)	n.01
		-----	D1	Istruttore Direttivo Contabile (30h)	n. 01 fino al 30/06/2021
	Istruttore Direttivo	n.1	D1	Istruttore Direttivo Contabile (36h)	vacante
		n. 1	B3	Coll.re Amm.vo (18h)	n. 01 dal 15/10/2021
		n.2	C1	Istruttore Amm.vo (36 h)	vacante
Area III Tecnica	Responsabile Area III  Art. 110 D, L.gs. n. 267/2000	n.2	D1	Istruttori Direttivi (36h)	n. 01 T.D.
		n. 3	C1	Istruttori tecnici (36h)	n.01
		-----	B3	Operatori tecnici (36h)	n. 01
		-----	B3	Operatore tecnico conduttore macchine agricole (18 h)	n.02
		n. 1	B1	Esecutore Tecnico (36h)	----
		n. 2	B1	Esecutore Amministrativo (18h)	-----
Area IV Polizia Municipale	Responsabile Area IV  Istruttore Direttivo	n. 1	D1	Istruttore Direttivo (36h)	n. 01
		----	C1	Istruttore di vigilanza(18h)	n.02
		n.03	C1	Istruttore di Vigilanza (36h)	-----.
		n. 02	C1	Istruttore di Vigilanza (18h)	-----
Gabinetto del Sindaco  Ufficio Staff	Istruttore Direttivo  Istruttore Amm.vo	---	D1	Istruttore Direttivo (18h)	n.01 T.D.
		-----	C1	Istruttore Amm.vo (18h)	n. 1 fino al 14/12/2021

### Lavoro Flessibile anno 2021

Nel corso dell'anno 2021 l'Ente ha provveduto ad effettuare delle assunzioni a tempo determinato pieno e parziale al fine di procedere al potenziamento dell'Ufficio Tecnico e Polizia Municipale.

INQUADRAMENTO	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	PERIODO DI LAVORO
---------------	------------------------	-------------------

Area Tecnica – Area III	Tempo determinato D1 ex Art. 110 D.Lgs.n. 267/2000	1 unità dal 01/01/2021 al 31/12/2021
Area Polizia Locale– Area IV	Tempo determinato C	1 unità dal 01/01/2021 al 31/12/2021
Gabinetto del Sindaco	Tempo determinato D	n. 1 unità dal 01-01-2021 al 31-12-2021
	Tempo determinato C	n. 1 unità dal 01-01-2021 al 14-12-2021

## 2.3 I risultati raggiunti

### Condizione giuridica dell'Ente 2021

- L'Ente opera in condizioni ordinarie.
- L'Ente non è stato commissariato.

### Condizione finanziaria dell'Ente

Nel periodo del mandato:

- L'Ente non ha dichiarato il dissesto finanziario ai sensi dell'art. 244 del TUEL;
- L'Ente non ha dichiarato il pre-dissesto finanziario ai sensi dell'art. 243-bis del TUEL;
- L'Ente non ha fatto ricorso al fondo di rotazione di cui all'art. 243-ter e 243-quinques del TUEL;
- L'Ente non ha ricorso al contributo di cui all'art. 3-bis del D.L. 174/12 convertito in L. 213/12;

### Parametri obiettivi per l'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario (ai sensi dell'art. 242 del TUEL)

L'Ente nel rendiconto 2021, risulta essere non deficitario, rispetta 7 parametri su 8 in riferimento ai parametri pubblicati con Decreto del Ministero dell'Interno del 28/12/2018, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 242, comma 2, del decreto legislativo n. 267 del 2000, così come risulta da prospetto del rendiconto 2021 e dal parere del Revisore dei Conti, depositati agli atti.

		Barrare la condizione che ricorre	
P1	Indicatore 01.1 (Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti) maggiore del 48%	Si	No <input checked="" type="checkbox"/>
P2	Indicatore 02.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	Si	No <input checked="" type="checkbox"/>
P3	Indicatore 03.2 (Anticipazione chiuse solo contabilmente) maggiore di 0	Si	No <input checked="" type="checkbox"/>
P4	Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%	Si	No <input checked="" type="checkbox"/>



Altri vincoli da specificare	Totale parte destinata agli investimenti (D)	0,00
	Totale parte disponibile (E = A - B - C - D)	41.185,66
Parte destinata agli investimenti		

Il Rendiconto di gestione per l'anno 2021 è stato approvato con deliberazione n. 14 del Consiglio Comunale del 29.04.2022 così disposto dal D.L. n 18 del 17/03/2020, art 107 comma 1 lettera b).

### Anticorruzione e trasparenza

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 18-03-2021 è stato approvato il Piano Triennale della Corruzione 2021/2023 e Programma della Trasparenza e l'Integrità 2021/2023.

Anche nel 2021, come per gli anni passati, è stato organizzato un corso on-line sia sulla prevenzione della corruzione che sulla trasparenza, ai quali hanno partecipato tutti i dipendenti ed i Titolari di Posizione Organizzativa.

Sono stati effettuati i controlli sugli atti nell'ambito del controllo successivo di regolarità amministrativa, effettuato a luglio 2021 per il semestre gennaio-giugno 2021 e a gennaio 2022 per il semestre luglio-dicembre 2021.

Il Comune di Nereto è dotato di un sito web, istituzionale, visibile al link <http://www.comune.nereto.te.it/> nella cui homepage è collocata la sezione denominata "Amministrazione Trasparente". All'interno della sezione è possibile pubblicare i dati, le informazioni e i documenti da pubblicare ai sensi del D. Lgs. n. 33/2013, sezione adeguata alla normativa di cui al D. Lgs nr. 97/2016 ed alle linee guida ANAC nel 2021.

L'attività di aggiornamento richiede una costante applicazione per dare la possibilità all'utenza di valutare in tempo reale l'attività svolta. L'obiettivo è quello di avere una rete di referenti operativa, preparata e formata finalizzata al conseguimento dei seguenti risultati:

- gestione coordinata dei contenuti digitali di informazioni on-line, di processi redazionali dell'Amministrazione,
- ottimizzazione dell'informazione istituzionale, mantenimento degli standard di eccellenza raggiunti e rispetto della normativa vigente in materia.

Adeguate coordinamento del Piano Performance con gli strumenti di programmazione dell'Ente DUP – PEG e Piano Triennale Anticorruzione e Trasparenza nel rispetto di quanto previsto dall'ANAC è uno degli obiettivi di questa Amministrazione per implementare gli adempimenti sulla Trasparenza come misura di contrasto ai fenomeni corruttivi.

La verifica della coerenza tra gli obiettivi previsti nel piano Triennale Anticorruzione e per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'art. 10 del D. Lgs.n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs.n. 97/2016 e quelli indicati nel PEG, le informazioni e dati relativi all'attuazione degli obiettivi di Trasparenza sono utilizzati dal Nucleo per la Valutazione delle Performance.

ID	Domanda	Risposta (Max 2000 caratteri)
1	<b>CONSIDERAZIONI GENERALI SULL'ATTUAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (PTPCT) E SUL RUOLO DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)</b>	
1.A	<b>Stato di attuazione del PTPCT</b> - Valutazione sintetica del livello effettivo di attuazione del PTPCT, indicando i fattori che hanno favorito il buon funzionamento del sistema	Con deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 18-03-2021 differito al 31-03-2021 giusto comunicato del Presidente dell'Autorità del 02-12-2020 (ANAC) tenuto conto dell'emergenza sanitaria Covid-19 è stato approvato il PTPCT 2021/2022, la cui attuazione si è in gran parte attuata sia pure con enorme difficoltà per la carenza di personale. I responsabili di servizio sono stati individuati come referenti per una migliore attuazione del piano stesso. E' stata fornita la formazione obbligatoria, alcuni processi sono informatizzati e costantemente stimolati anche con indicazioni verbali su tematiche sensibili quali legalità trasparenza e corruzione. E' stata predisposta la piattaforma web whsteblower che tutela l'anonimato.
1.B	<b>Aspetti critici dell'attuazione del PTPCT</b> - Qualora il PTPCT sia stato attuato parzialmente, indicare le principali motivazioni dello scostamento tra le misure attuate e le misure previste dal PTPCT	Considerato il numero esiguo dei dipendenti è difficile la completa attuazione del PTPCT ed è anche impossibile costituire un ufficio di supporto con professionalità adeguate per conciliare gli adempimenti degli uffici con quelli previsti dalla normativa anticorruzione ed in assenza di tale ufficio il RPC svolge da solo le attività. Le misure effettivamente realizzate sono: whistleblowing, la trasparenza, la formazione, codice di comportamento, obbligo di comunicazione conflitti. Di difficile attuazione la rotazione incarichi, per il numero esiguo di figure apicali ed il completamento mappatura processi.
1.C	<b>Ruolo del RPCT</b> - Valutazione sintetica del ruolo di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT, individuando i fattori che ne hanno supportato l'azione	L'impulso e coordinamento del RPCT viene reso in base alle necessità che di volta in volta si manifestano e soprattutto in fase di controllo successivo degli atti con la relazione con cui si indicano, ai fini del miglioramento dell'azione amministrativa, gli indicatori da rispettare.
1.D	<b>Aspetti critici del ruolo del RPCT</b> - Illustrare i fattori che hanno ostacolato l'azione di impulso e coordinamento del RPCT rispetto all'attuazione del PTPCT	La completa attuazione degli adempimenti previsti nel PTPCT viene impedita dalla mole degli adempimenti sempre più numerosi che il RPC è chiamato ad attuare ed in assenza di ufficio di supporto ed un numero esiguo dei dipendenti non si concilia con la necessità di supporto all'azione amministrativa oltre alle funzioni di cui all'art. 97 del TUEL - D.Lgs.n. 267/2000.

**PRIVACY:** Nel 2021 i Responsabili dei Servizi nonché tutto il personale dipendente ha seguito un corso on-line sulla privacy.

In attuazione del Piano Triennale Anticorruzione 2021/2023 di prevenzione della **Corruzione** e dell'**Illegalità** tutto il personale ha seguito un corso on-line in materia di prevenzione e contrasto della corruzione e della illegalità.

### **Sistema ed esiti dei controlli interni**

Con deliberazione del Consiglio Comunale n.04 del 22/1/2013 è stato approvato il Regolamento dei sistemi dei controlli interni (artt. 147 ss. D. Lgs n. 267/2000). Il sistema integrato dei controlli interni è articolato in:

a) Controllo di gestione: verifica l'efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa ed ottimizza il rapporto tra costi e risultati;

b) Controllo di regolarità amministrativa: per garantire la legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa. Il controllo di regolarità amministrativa è assicurato nella fase preventiva di formazione degli atti, dal responsabile del servizio attraverso il rilascio del parere di regolarità tecnica, attestante la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. Il controllo successivo sugli atti è di tipo interno e a campione, viene svolto dal Segretario Comunale semestralmente e con relazioni semestrali, a luglio per il periodo gennaio-giugno, a gennaio per il periodo luglio-dicembre.

c) Controllo di regolarità contabile: per garantire la regolarità contabile degli atti. Per il controllo preventivo di regolarità contabile, prima dell'adozione finale degli atti che possano comportare spese da parte dell'organo competente (deliberazioni, determinazioni, decreti) dovranno essere acquisiti, sulla proposta, il parere di regolarità contabile e l'attestazione di copertura finanziaria da parte del responsabile del servizio finanziario; se questi rileva non esservi riflessi né diretti né indiretti sulla situazione economico-finanziaria e sul patrimonio, ne dà atto e non rilascia parere.

Dall'esito del controllo così come risulta dalle relazioni dei due semestri dell'anno 2021 redatte dal Segretario Generale, si riscontra in linea di massima una buona azione amministrativa. Nella correttezza formale si rilevano delle scorrettezze di diversa natura anche se non inficiano la validità dei relativi provvedimenti.

### **Controllo di gestione**

È un sistema di monitoraggio dell'attività dell'Ente volto a garantire che le risorse siano impiegate per ottenere obiettivi prefissati secondo criteri di economicità, efficacia ed efficienza e ottimizzare il rapporto tra obiettivi ed azioni realizzate e tra risorse impiegate e risultati.

### **Contrattazione Integrativa**

Nel periodo 2021 l'Ente con atti di Giunta Comunale n. 121 del 30-11-2021 autorizza il Presidente Commissione Trattante alla sottoscrizione della ripartizione del fondo per le risorse decentrate anno 2021 e sottoscritto in data 06.12.2021.

### **2.4 Le criticità e le opportunità**

Come già evidenziato in altri atti relativi all'anticorruzione ed alla trasparenza, necessita sottolineare la carenza di risorse finanziarie, ma soprattutto di risorse umane, di gran lunga inferiore a quelle previste dalla normativa in rapporto al numero degli abitanti Decreto 18-11-2020 (1/169).

Tale criticità compromette anche il monitoraggio continuo delle attività, in un contesto di continua evoluzione normativa, che prevede molti adempimenti.

Con enorme difficoltà si cerca di ottemperare a quanto dovuto da questo Ente.

### 3. Verifica del raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano Esecutivo di Gestione

#### 3.1 L'albero della Performance

Nella logica dell'Albero della performance" (Delibera CIVIT n. 112/2010), il "Mandato istituzionale" e la "Missione" dell'Ente locale sono articolati in "aree strategiche". In particolare, le aree strategiche costituiscono i principali "campi" di azione entro cui l'Ente locale intende muoversi nella prospettiva di realizzare il proprio "Mandato istituzionale" e la propria "Missione".

Nel "programma di mandato" del Comune sono stati delineati i macro-obiettivi. Le linee di impostazione si caratterizzano per la loro valenza di idee - forza, ossia di punti focali sui quali si concentra l'azione dell'Amministrazione. La loro valenza complessiva è quella di elementi-guida, che dovranno essere necessariamente tradotti in obiettivi specifici annuali, con il Bilancio in relazione alle risorse, con il PEG per le macro-attività e le modalità d'attuazione. L'impostazione delle linee programmatiche deve lasciare tuttavia ampi spazi alla progettualità e soprattutto pervenire alla creazione di uno strumento flessibile, che può e deve essere modificato se cambiano le condizioni di contesto, le disponibilità di risorse e se gli stessi obiettivi devono essere variati in ragione di esigenze sopravvenute o di riponderazione degli interessi in gioco. Gli obiettivi operativi rappresentano la declinazione nel breve periodo degli obiettivi strategici. Sono misurati attraverso piani di lavoro e indicatori di risultato.

I Responsabili di PO sono responsabili del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi loro affidati. I Responsabili di PO partecipano al raggiungimento degli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi operativi loro affidati e comunque associati agli obiettivi strategici secondo una relazione di causa-effetto.

Il sistema di valutazione del personale è un importante strumento di gestione delle risorse umane e una continua leva di miglioramento.

L'insieme delle regole e delle modalità operative che lo costituiscono è finalizzato ad esprimere valutazioni sulle prestazioni e sui comportamenti lavorativi ai quali sono ricollegate specifiche conseguenze ed azioni.

Il sistema di valutazione è strettamente connesso con gli altri sistemi di gestione del personale previsti dai vigenti CCNL e dalle disposizioni legislative. I Responsabili di Area/Ufficio titolari di Posizione Organizzativa comunicano tempestivamente ai rispettivi collaboratori gli obiettivi PEG annuali o pluriennali di produttività e di miglioramento dei servizi approvati con appositi provvedimenti dell'Organo Esecutivo, quelli previsti nella Relazione Previsionale e Programmatica e gli incarichi e le attività a qualsiasi titolo conferiti. Nelle more dell'approvazione dei sopra citati obiettivi e programmi, gli Uffici saranno impegnati, se del caso, nelle attività assentite nell'anno precedente e negli obiettivi che i Responsabili di Area/Ufficio titolari di Posizione Organizzativa riterranno comunque di intraprendere e portare avanti.

Nel corso dell'esercizio i Responsabili di Area/Ufficio titolari di Posizione Organizzativa verificano l'andamento delle prestazioni e l'esigenza di eventuali azioni di adeguamento o di miglioramento.

Il CCNL22/1/2004 specifica, all'art.37, sostitutivo dell'art.18 del CCNL1/4/1999, che per *"effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi"* deve intendersi un risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa e che il compenso deve essere corrisposto *"...a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli Enti"*.

La valutazione della Performance individuale del Titolare di Posizione Organizzativa è finalizzata al miglioramento del rendimento organizzativo, allo sviluppo professionale e al miglioramento dei servizi

pubblici erogati dall'ente. La valutazione fa riferimento al grado di realizzazione degli obiettivi, alla qualità e quantità dell'apporto individuale e ai comportamenti organizzativi.

La corresponsione del trattamento economico accessorio ai titolari di incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità è collegata alla valutazione della performance individuale, alla misurazione e valutazione della performance organizzativa ed ai singoli obiettivi specifici.

### **I fattori di valutazione della prestazione**

Oggetto della valutazione da parte del Nucleo debbono essere tre elementi dell'azione dei Responsabili individuale e organizzativa dell'Ente:

1. il livello di conseguimento degli obiettivi;
2. le prestazioni;
3. le competenze;

Il metodo adottato, che richiede la preventiva definizione dei fattori di valutazione della prestazione e l'esplicitazione - per ciascun fattore di valutazione - dei relativi parametri di apprezzamento, sintetizza i primi due elementi all'interno del fattore di seguito riportato: A) prestazioni e livello conseguimento degli obiettivi.

Ne consegue che i fattori di valutazione della performance prescelti si riassumono nei seguenti:

- A. **prestazioni e livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con il P.E.G., con tutti gli altri provvedimenti, piani e deliberazioni e con la regolamentazione locale** – esso misura il modo ed il grado di conseguimento degli obiettivi rappresentativi degli aspetti della performance individuale del Responsabile titolare di P.O. anche con riferimento a quella organizzativa complessiva dell'Ente;
- B. **Competenze organizzative** – attraverso tale fattore si intende apprezzare sia la capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni, nel comunicare internamente ed esternamente all'ente, di governare i processi di gestione delle risorse umane;

### **3.2 Obiettivi individuali**

Per quanto concerne i dati relativi alla valutazione della Performance al personale non dirigente, n.18 unità la cui valutazione, art. 20, c. 1 e c. 2 del D. Lgs n. 33/2013, per l'anno 2020 è in fase di elaborazione nel rispetto della deliberazione di G.C. n. 142 del 18-11-2019;

Per quanto concerne i dati relativi alla valutazione della Performance al personale titolare di Posizione Organizzativa susseguitesesi nell'anno 2021 come di seguito riportate:

- n.01 dell'Area Amministrativa;
- n.02 per l'Area Finanziaria;
- n. 01 per l'Area Tecnica;
- n. 01 per l'Area Polizia Locale;

unità la cui valutazione, art. 20, c. 1 e c. 2 del D. Lgs n. 33/2013 per l'anno 2021 è in fase di elaborazione nel rispetto della deliberazione di G.C. n. 33 del 03.04.2014

Ne consegue che, approvato il Bilancio di Previsione, punto di riferimento essenziale per l'attivazione della procedura, la Giunta delibera il P.E.G.- Performance esplicitando i criteri idonei ad apprezzare variamente gli obiettivi rappresentativi degli aspetti della prestazione individuale del dirigente anche con riferimento a quella organizzativa complessiva dell'Ente.

Per tale ultimo motivo alla redazione del P.E.G. devono partecipare attivamente i Responsabili titolari di P.O. dell'Amministrazione per la parte di propria competenza.

Gli obiettivi scelti ed inseriti nel PEG esprimono i risultati attesi dai programmi e dalle attività gestionali e - per la loro funzione - devono essere specifici (non generici), misurabili (ove possibile con il ricorso ad opportuni indicatori di apprezzamento), realizzabili e tempificati (con la tempificazione delle sotto attività costituenti l'obiettivo e l'esplicitazione del responsabile delle singole azioni; a tale proposito si evidenzia che il responsabile ultimo è il Responsabile titolare di P.O. anche se per il conseguimento dell'obiettivo si avvale delle prestazioni di altri soggetti gerarchicamente non subordinati. Per obiettivi si intendono anche tutti gli altri provvedimenti, piani e deliberazioni e la regolamentazione locale.

### **3.3 Prestazioni e livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con PEG e degli obiettivi raggiunti**

Il piano triennale anticorruzione e trasparenza- RPTC 2021 è stato aggiornato sulla base degli indirizzi dell'ANAC previsti nel PNA 2019 giusta deliberazione ANAC n.1064 del 13-11-2019. Come ogni anno, quindi anche nel 2021, Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza RPCT ha provveduto a redigere una relazione su modello predisposto annualmente dall'ANAC. La relazione è stata poi pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente nei termini previsti dalla norma. I risultati della relazione e della verifica della trasparenza, comprensivi delle eventuali segnalazioni di inadempienza effettuate dal RPCT, sono oggetto della valutazione sulla performance. Il Responsabile della prevenzione della corruzione non ha rilevato segnalazioni relative all'anno 2021.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021 – 2023 approvato con deliberazione di G.C. n. 35 del 18.03.2021 ed il Programma triennale per la Trasparenza e L'Integrità 2021/2023, approvato come sezione del piano anticorruzione 2021/2023 dispone, tra l'altro, che il piano triennale di prevenzione della Corruzione 2021 – 2023 con il Programma triennale per la Trasparenza e L'Integrità vanno correlati agli altri strumenti di programmazione dell'Ente e, in particolare, agli strumenti di programmazione della Performance organizzativa ed individuale dell'Ente e programmazione strategica – DUP – costituendo obiettivi individuali dei Responsabili P.O., responsabili delle misure stesse e che costituiscono già obiettivo alla data di approvazione della delibera di Giunta Comunale nr. 35/2021 ed al codice di comportamento.

Il Sistema di valutazione della Performance si ricollega agli obiettivi del PTPC tramite voci ad hoc della scheda di valutazione individuale: *“Livello di conseguimento degli obiettivi assegnati con il P.E.G., con tutti gli altri provvedimenti, piani e deliberazioni e con la regolamentazione locale”* e *“Collaborazioni prestate ai fini dell'aggiornamento del sito web”*, delle quali si tiene conto per il rispetto dell'attuazione del Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e Programma per la Trasparenza (PTPC), così come espressamente stabilito con la Delibera di approvazione del PEG 2021 e delle Performance 2021 con atto di G.C. n. 46 del 04-05-2021 e successive integrazioni.

Evidenziati gli elementi d'unione tra i 2 distinti strumenti programmatori PTPC e Piano della Performance, si sottolinea che si sviluppano in maniera parallela. Nel PTPC troviamo tutti gli elementi soggettivi ed oggettivi per rendere l'azione amministrativa nel complesso orientata alla prevenzione della corruzione ed alla trasparenza – con l'indicazione dei tempi, delle responsabilità e dei flussi informativi per la pubblicazione – e nel PEG e troviamo tutti gli elementi soggettivi ed oggettivi per rendere l'azione amministrativa efficiente ed efficace – indicazione degli obiettivi a carattere ordinario e specifico delle risorse necessarie e delle responsabilità.

Pertanto si riscontra la coerenza del Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Programma per la Trasparenza riferito al triennio 2021–2023 con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico – gestionale (Delibera di approvazione del PEG- Piano Esecutivo di Gestione -Performance) Giunta Comunale n. 46 del 04-05-2021, il Manuale di Valutazione del Personale di Comparto, il Bilancio di Previsione 2021–2023 e suoi allegati approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 32 del 08-03- 2021).

Le risultanze della valutazione anno 2021 hanno evidenziato una efficace capacità di programmazione e di utilizzo delle risorse.

Gli obiettivi programmati sono stati quasi tutti ampiamente realizzati come di seguito riportato.

La declinazione dei Programmi e Progetti in obiettivi operativi è illustrata minuziosamente nella seguente tabella all'esito dell'esame del nucleo di valutazione:

### Tabella obiettivi raggiunti

#### AREA 1 AREA AMMINISTRATIVA

n°	Descrizione	Risorse umane	Indicatori	Stato di attuazione al 31/12/2021
1	RILEVAZIONE STATISTICA DELLA POPOLAZIONE RESIDENTE SUL TERRITORIO	Dotazione organica assegnata all'area amministrativa e n. 6 rilevatori esterni	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Costituzione dell'UCC</li><li>2. Geocodifica degli indirizzi e inserimento ANNCSU</li><li>3. Verifica della convivenza anagrafica, senza tetto, senza fissa dimora, campi attrezzati;</li><li>4. Nomina rilevatori ISTAT</li><li>5. Rilevamento dei dati</li><li>6. Conclusione dei lavori</li></ol>	<b>Raggiunto</b>
2	ACCREDITAMENTO ASILO NIDO COMUNALE	Dotazione organica assegnata all'area amministrativa	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Reperimento agibilità e conformità della struttura;</li><li>2. Individuazione delle figure fondamentali per lo svolgimento delle attività;</li><li>3. Stesura della Carta dei Servizi;</li><li>4. Adeguamento regolamento comunale</li><li>5. Trasmissione della documentazione alla Regione Abruzzo.</li></ol>	<b>Parzialmente Raggiunto</b>

3	CONTROLLI ANAGRAFICI E PREDISPOSIZIONE DEGLI ATTI PER L'ATTIVAZIONE DEI PUC E REDDITO DI CITTADINANZA	Dotazione organica assegnata all'area amministrativa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Collegamento alla piattaforma GEPI per inserimento dati anagrafici e residenziali, attuali e storici, sulla base delle richieste avanzate da parte degli altri Comuni e INPS;</li> <li>2. colloquio con l'assistente sociale al fine di verifica delle condizioni di ammissibilità ed attivazione PUC;</li> <li>3. stesura dei progetti individuali;</li> <li>4. attivazione assicurazioni infortunistiche tramite piattaforma GEPI;</li> <li>5. avvio dei progetti individuali</li> </ol>	<b>Raggiunto</b>
---	---	--	--	------------------

**AREA II AREA FINANZIARIA – CONTABILE – TRIBUTI**

n°	Descrizione	Risorse umane	Indicatori	Stato di attuazione al 31/12/2021
1	AGGIORNAMENTO DEI VALORI INVENTARIALI DEI BENI AFFERENTI IL PATRIMONIO COMUNALE.	1 unità P.O.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Affidamento ed impegno di spesa ad una società qualificata allo svolgimento dell'attività inventariale. Determina prevista per il 31 agosto 2021;</li> <li>2. Svolgimento da parte della società incaricata della valutazione complessiva di tutti i beni patrimoniali da aggiornare e inserire nell'inventario comunale;</li> <li>3. Riclassificazione delle voci che compongono l'inventario in linea con il nuovo piano dei conti patrimoniale previsti dalla normativa</li> </ol>	<b>Non raggiunto</b>
2	VERIFICA AGGIORNAMENTO LA BANCA DATI CREDITI COMMERCIALI SULLA PIATTAFORMA CREDITI COMMERCIALI - MEF	1 unità P.O.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monitoraggio costante della piattaforma dei crediti commerciali;</li> <li>2. Riduzione del debito commerciale in vista dell'istituzione del Fondi di Garanzia</li> </ol>	<b>Non raggiunto</b>

3	APPROVAZIONE REGOLAMENTO PER LE SPESE DI RAPPRESENTANZA.	1 unità P.O.	1. Predisposizione del Regolamento per le spese di rappresentanza;  2. Predisposizione della delibera di Consiglio Comunale per approvazione del relativo regolamento correlato del relativo parere da parte del Revisore Unico dei Conti;	<b>Non raggiunto</b>
---	--	-----------------	--	----------------------

### AREA III AREA TECNICA

n°	Descrizione	Risorse umane	Indicatori	Stato di attuazione al 31/12/2021
1	REALIZZAZIONE CENTRO CULTURALE POLIVALENTE "ROMEO MENTI"	1 unità P.O.	1. Predisposizione e pubblicazione Gara d'Appalto per il 31 maggio 2021;  2. Espletamento ed Aggiudicazione Gara per il 10 Agosto 2021;  3. Stipula Contratto e Inizio Lavori per il 30 Settembre 2021;  4. Fine dei lavori per il 30 Aprile 2022;	<b>Parzialmente raggiunto</b>
2	CONSEGUIMENTO CPI POLO SCOLASTICO VIA VITTORIO VENETO,1	1 unità P.O.	1. Progettazione esecutiva e Approvazione in Giunta per il 15 maggio 2021;  2. Predisposizione Gara d'Appalto per il 30 Maggio 2021;  3. Aggiudicazione Lavori per il 15 Giugno 2021;  4. Stipula Contratto e Inizio Lavori per il 30 Giugno 2021;  5. Fine dei lavori per il 31 Agosto 2021;  6. Certificato Regolare Esecuzione e CPI per il 30 Settembre 2021;	<b>Parzialmente raggiunto</b>

3	APPROVAZIONE DELLA PROGETTAZIONE ESECUTIVA DELL'AMPLIAMENTO DEL CIMITERO COMUNALE ATTRAVERSO LA REALIZZAZIONE DI UN NUOVO BLOCCO LOCULI, DA REALIZZARSI A CURA DELLA SOCIETÀ PARTECIPATA POLISERVICE S.P.A..	1 unità P.O.	7. Predisposizione DGC Approvazione progetto Definitivo per il 30 Aprile 2021;  8. Predisposizione DGC Approvazione progetto Esecutivo per il 31 Maggio 2021;  9. Inizio lavori di ampliamento per il 30.06.2021;  10. Fine Lavori, Certificato Regolare Esecuzione e Agibilità per il 31 Marzo 2022	<b>Parzialmente raggiunto</b>
---	--	--------------	--	-------------------------------

Nell'anno 2021 i capitoli di spesa riservati all'Area di Polizia Locale in attesa del Responsabile di P.L. sono stati gestiti dal Responsabile dell'Area Amministrativa.

#### 4. Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	Link documento
Sistema di misurazione e valutazione della performance	G.C. n. 33 03-04-2014	<b>09-04-2014</b>	////////	<a href="https://comune.nereto.accessopa.it/content/sistema-di-valutazione-della-performance-dei-responsabili-di-servizio">https://comune.nereto.accessopa.it/content/sistema-di-valutazione-della-performance-dei-responsabili-di-servizio</a>
	G.C. n. 142 18-11-2019	<b>21-11-2019</b>	////////	
Piano della performance	G.C. n. 46 04-05-2021	<b>11-05-2021</b>	//////////	<a href="https://comune.nereto.accessopa.it/sites/default/files/allegati/delibera31-24-10-2018.pdf">https://comune.nereto.accessopa.it/sites/default/files/allegati/delibera31-24-10-2018.pdf</a>
Programma triennale anticorruzione 2021/2023	G.C. n. 35 18-03-2021	<b>25-03-2021</b>	//////////	<a href="https://comune.nereto.accessopa.it/sites/default/files/allegati/delibera-58-2018_0.pdf">https://comune.nereto.accessopa.it/sites/default/files/allegati/delibera-58-2018_0.pdf</a>
Standard di qualità dei servizi				

#### Indicare notizie circa il lavoro agile 2021 causa Covid-19

Il Lavoro agile è stato attivato per periodi brevi, per i soli dipendenti in situazione di fragilità e per i genitori di figli minori affetti da Covid-19.

## **5. Conclusioni**

Lo strumento di 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.

L'attività svolta dall'Ente durante il corso del 2021 ha presentato, con riferimento ai progetti obiettivi definiti in sede di programmazione un buon grado di realizzazione. In particolare tali dati consentono di affermare che è stato profuso da parte dell'Ente e dei Responsabili un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi concordati e approvati.