



*Comune di Civita d'Antino  
Provincia di L'Aquila*

**RELAZIONE SULLA PERFORMANCE**

**ANNO 2022**

## PREMESSA

La Relazione sulla performance prevista dall'art. 10, comma 1 lett. b) del D. Lgs. n. 150/2009, costituisce il documento che conclude il Ciclo della performance. Con essa L'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente in un'ottica di trasparenza ed accountability. Nel dettaglio, la Relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

La Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione - OIV ed approvata dall'Organo esecutivo - come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto.

La relazione compendia i diversi documenti di programmazione che hanno inciso sull'organizzazione e sulla performance generale del comune di Civita d'Antino:

- Linee programmatiche di mandato;
- DUP 2022 – 2024;
- Piano delle risorse e degli obiettivi anno 2022-2024

La Relazione si raccorda altresì con gli strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente quali il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati.

Per la redazione della Relazione sulla Performance sono stati utilizzati i risultati ottenuti dai dati di rendicontazione del Piano performance/Piano delle risorse e degli obiettivi ovvero le relazioni prodotte da ciascun dipendente valutato e gli esiti della valutazione, con riferimento al settore di competenza.

E' importante ricordare che per i comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art. 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria.

Il Comune di Civita d'Antino, ha adeguato il proprio ordinamento alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 assumendo i seguenti atti amministrativi:

1. Sistema di misurazione e Valutazione della Performance approvato con delibera della G. C. n. 55 del 25/11/2014 e modificato dalla delibera di G.C. n. 1 del 16/01/2018;
2. Decreto n. 2 del 16/03/2022 di nomina del Nucleo di Valutazione.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- collegamento tra obiettivi e risorse,
- monitoraggio in corso di esercizio,
- misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- utilizzo dei sistemi premianti
- rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico -amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2022, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2022 approvato dal Consiglio Comunale con atto C.C. n. 9 del 13/05/2023;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2022 del Piano della Performance.

## **SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI**

### **Il Contesto esterno di riferimento**

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse: la popolazione registra una situazione di stabilità e con un saldo migratorio che registra un piccolo afflusso di popolazione straniera. Come nel resto del Paese, si rileva un significativo invecchiamento della popolazione, evidenziato anche dai principali indicatori demografici.

La presenza di una fascia di popolazione anziana in crescita ha richiesto una revisione dei servizi sociali offerti dall'Amministrazione, per tener conto delle nuove esigenze. Si rileva negli ultimi anni un flusso crescente di presenze turistiche, legate alle opportunità escursionistiche delle montagne del territorio.

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del Censimento 2001 ammonta a n° 994 abitanti, mentre al 01/01/2022 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a n° 947 abitanti. Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 29,11kmq.

Il territorio comunale è caratterizzato dalla presenza di piccole aziende a carattere artigianale, agricole e boschive che sempre più risentono dell'invecchiamento della popolazione e della congiuntura economica poco favorevole, molti sono i pensionati ed i lavoratori dipendenti.

### **Lo scenario dell'ente**

Con deliberazione di G.C n. 9 del 31/01/2019 e decorrenza dal 01/02/2019 l'Ente ha provveduto a riorganizzare la propria struttura organizzativa razionalizzando i Settori e istituendo numero 4 (quattro settori):

- Amministrativo/Suap
- Vigilanza
- Tecnico
- Economico-Finanziario

Inoltre con deliberazione di G.C. n. 32 del 21/06/2019 si è provveduto ad adeguare il regolamento degli uffici e dei servizi e della struttura organizzativa dell'ente ai modelli operativi ed organizzativi delle polizie locali operanti nella Regione Abruzzo in applicazione della L.R. 42/2013 istituendo il servizio di Polizia Locale direttamente collegato al Sindaco.

I settori sono assegnati a Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000. Il Segretario Comunale è in convenzione al 50 % con il Comune di Morino (Aq).

### **Rendiconto di gestione 2022 approvato con atto del Consiglio Comunale n. 9 del 13/05/2023**

- il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2022.

### **PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.**

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP (Documento Unico di Programmazione), dal PRO/PDP (Piano delle risorse e degli obiettivi/Piano della Performance) come meglio di seguito descritti, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e concorrono a costituire strumenti del Ciclo della performance del Comune di Civita d'Antino.

La metodologia operativa adottata da questa Amministrazione, è risultata, adeguata ai principi della normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009.

Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs.150/2009 ed il *piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma del Tuel* che ai sensi del richiamato c. 3 bis dell'art. 169 del Tuel *sono unificati organicamente nel PDO* è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 49/2017 e successivamente rettificato con delibera 62/2017, traendo ispirazione dai seguenti documenti:

a) DUP, approvato con Delibera del Consiglio comunale n. 3 del 01/04/2022, è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al Bilancio di previsione 2022/2024, approvato con delibera di C.C. n. 3 del 01/04/2022 delinea gli obiettivi generali articolati per programma,

b) Piano degli obiettivi e delle risorse (PRO) -parte contabile ed obiettivi, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e quindi del DUP e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto (deliberazione di G.C. n. 21 del 30/04/2022).

Il percorso adottato per l'individuazione degli obiettivi individuati nel Piano Performance ha seguito, ove possibile, l'individuazione di obiettivi strategici correlati e funzionali al programma dell'Amministrazione comunale ed alla sua attività istituzionale e gestionale.

Secondo un processo ascendente, tutta la struttura amministrativa ha partecipato alla realizzazione degli obiettivi e ciascuno è chiamato a rispondere, in proporzione alle relative responsabilità, al vertice dell'organizzazione dell'attività svolta.

Si precisa che ad ogni Responsabile di Settore sono stati assegnati più obiettivi di gestione. In alcuni obiettivi sono state coinvolte aree diverse quando le competenze specifiche e le professionalità di alcune risorse umane dell'altro settore siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

#### **COLLEGAMENTI CON IL SISTEMA DEI CONTROLLI INTERNI**

Il sistema di valutazione è collegato al sistema dei controlli interni del Comune.

L'attuazione del sistema integrato dei controlli interni è individuato altresì quale meccanismo di attuazione e di controllo, idoneo a prevenire il rischio di corruzione come previsto nel "Piano triennale di prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024", approvato con deliberazione di G.C. n. 1 del 12/01/2022.

E' stata data attuazione ai controlli successivi di regolarità amministrativa sugli atti dei responsabili, coerentemente con quanto previsto dal regolamento sui controlli interni approvato con delibera di C.C. n. 6 del 04.02.2013 procedendo in data 10/02/2022 (relativamente al II semestre 2021) e in data 26/08/2022 (relativamente al I semestre 2022) all'estrazione degli atti da sottoporre a controllo. Le relazioni al termine dell'attività di controllo sono state trasmesse ai Responsabili dei Settori, al Sindaco, al Presidente del Consiglio, al Nucleo di Valutazione al Revisore dei conti. Tramite il controllo da una parte si è realizzato l'obiettivo di controllare la regolarità amministrativa e contabile sugli atti in modo da avere un indicatore sulla qualità dell'attività dei responsabili dei servizi in relazione al rispetto del principio di legalità, in virtù di quanto previsto dall' art. 3 del D.L. 174/2012 convertito in L. 213/2012 trasmettendo i report al Nucleo di Valutazione così come previsto da regolamento e dall'altra attraverso la redazione di direttive ai fini della corretta redazione di determine e proposte di delibere si sono indirizzati i comportamenti dei responsabili verso un progressivo miglioramento. Gli atti relativi al II semestre 2022 sono stati oggetti di controllo nell'anno 2023.

#### **COLLEGAMENTI CON IL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E TRASPARENZA**

In ottemperanza a quanto disposto dalla legge n. 190/2012, c.d. "Legge Anticorruzione", il Comune di Civita d'Antino ha adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 12/01/2022, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza – PTPCT – Triennio 2022-2024.

Il Suddetto Piano è combinato con:

- il Codice di comportamento integrativo dei dipendenti adottato deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 23/01/2014;

- il PRO 2022-2024. Il Piano della Performance è il documento programmatico in cui sono esplicitati gli obiettivi specifici, gli indicatori e i valori attesi, riferiti ai diversi ambiti di intervento.

La lotta alla corruzione rappresenta un obiettivo strategico del Piano della Performance, che il Comune attua con le misure e azioni previste nel PTPCT. A tal fine il Piano delle Risorse e degli Obiettivi approvato dalla Giunta comunale, ha fatto riferimento agli adempimenti ed agli obiettivi previsti dal PTPCT e tali adempimenti ed obiettivi hanno avere il “peso” massimo previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Segretario comunale è stato individuato quale Responsabile della prevenzione della corruzione e Responsabile della trasparenza.

### **Il sistema di valutazione delle prestazioni**

L'Amministrazione si avvale del Nucleo di Valutazione nominato con decreto del sindaco n. 2 del 16/03/2022. Il vigente Sistema di Valutazione delle Performance è il documento approvato con delibera di Giunta Comunale n. 55 del 25.11.2014, successivamente modificato ed integrato con delibera di G.C. n. 1/2018.

Sul piano operativo il sistema di valutazione e misurazione della performance individuale si articola distintamente in relazione ai seguenti raggruppamenti di personale, individuati in funzione della qualifica e del ruolo organizzativo:

- A. Dipendenti titolari di PO
- B. Dipendenti non titolari di PO

Il sistema si basa:

- per il personale in posizione organizzativa in due parti: la parte A sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano Performance (peso 50 punti) e la parte B sulla valutazione delle capacità di direzione e gestione di ciascun servizio, delle competenze tecniche e manageriali, dei comportamenti organizzativi dimostrati (peso 40 punti) e sulla conoscenza degli strumenti e dei metodi di lavoro (peso 10 punti) per un punteggio totale pari a 100 punti.
- per il restante personale in due parti: la parte A sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati (peso 50 punti) e la parte B sulla valutazione della prestazione lavorativa delle competenze individuali (peso 50 punti) per un punteggio totale pari a 100 punti.
- Per la valutazione del Segretario Comunale sono stati approvati i “Criteri per la valutazione dell'attività del Segretario Comunale e per l'attribuzione della retribuzione di risultato” e la “Scheda per l'attribuzione della retribuzione di risultato al Segretario Comunale” con decreto sindacale n. 2 del 28/02/2017. Il sistema di valutazione si basa in due parti la parte A sulla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati attraverso il Decreto del Sindaco, (peso 60 punti) e la parte B valutazione dei comportamenti organizzativi (peso 40 punti) per un punteggio totale pari a 100 punti.

Allo scopo di procedere alla valutazione individuale, il nucleo di valutazione ha proceduto alla valutazione dei responsabili di settore, tutti in posizione organizzativa mentre i responsabili di settore che hanno personale alle loro dipendenze (ufficio tecnico ed ufficio ragioneria) hanno predisposto la valutazione dei dipendenti che prestano servizio presso la struttura organizzativa di competenza. Infine il Sindaco ha proceduto alla valutazione del Segretario Comunale.

### **ANALISI DEI RISULTATI ORGANIZZATIVI ED INDIVIDUALI RAGGIUNTI**

Si riportano di seguito i risultati organizzativi ed individuali raggiunti dai singoli Responsabili di Settore, valutati in relazione agli obiettivi ed alle risorse assegnate con il Piano delle risorse e degli obiettivi 2022, approvato con deliberazione di G.C. n. 21 del 30/04/2022.

#### **Settore Amministrativo- Suap**

Come evidenziato nel report inviato al Nucleo di Valutazione e nella scheda di valutazione, gli obiettivi di performance assegnati al Responsabile di Area sono stati complessivamente raggiunti con risultati apprezzabili

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, nelle seguenti attività: gestione ed adempimenti consultazioni elettorali anno 2022 (Referendum - Politiche), Bando erogazione contributi attività produttive 3 annualità, Progetto sostegno alla genitorialità, digitalizzazione dei servizi, gestione ed organizzazione dei servizi on line delle Pubbliche Amministrazioni tramite le identità digitali e la cie. Inoltre il Responsabile del Settore assicura l'apertura dello sportello presso la delegazione della frazione sita in Pero dei Santi ogni settimana.

### **Servizio di Polizia Locale**

Come evidenziato nel report inviato al Nucleo di Valutazione e dalla scheda di valutazione, gli obiettivi di performance assegnati al Responsabile di Area sono stati complessivamente raggiunti con risultati apprezzabili.

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, nelle seguenti attività: gestione autovelox, regolamento paso carrabile, controllo territorio, gestione della segnaletica stradale, supporto obiettivo settore amm.vo relativamente alla toponomastica,

### **Settore tecnico**

Sulla performance di questo settore ha influito il fatto che il Responsabile di recente nomina si trova a dover far fronte a problematiche e procedimenti pregressi ereditati dai precedenti responsabili. L'unica risorsa di personale assegnata al settore svolge la sua attività lavorativa in regime di part-time 27 ore settimanali. Nel corso del 2022 è stato assegnato al settore per un periodo limitato il supporto di un istruttore amministrativo anch'esso in regime di part-time 6 ore settimanali. Gli obiettivi di performance assegnati al Responsabile di Area sono stati complessivamente raggiunti con risultati apprezzabili.

Da segnalare che il settore tecnico di un piccolo Paese ha competenze molto vaste che spaziano dall'edilizia e urbanistica ai lavori pubblici, la gestione delle utenze, il servizio di raccolta dei rifiuti e il trasporto scolastico che rendono particolarmente impegnativo il ruolo rivestito.

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, nelle seguenti attività: project financing pubblica illuminazione, project financing cimiteri, concessione bar La Pista, Gestione crediti riordino contratti locazioni e concessioni.

### **Settore Economico-Finanziario**

Come evidenziato nel report inviato al Nucleo di Valutazione e dalla scheda di valutazione, gli obiettivi di performance assegnati al Responsabile di Area sono stati complessivamente raggiunti con risultati apprezzabili.

In particolare, il Responsabile è stato impegnato, tra l'altro, nelle seguenti attività: studio ed applicazione normativa relativa al personale alla costituzione del fondo per la contrattazione decentrata, gestione gara tesoreria comunale, certificazione fondi erogati dallo Stato relativamente al Covid e proventi Codice della Strada, rispetto delle scadenze degli adempimenti che portano il blocco dei trasferimenti al comune.

## **RISULTATI ED EVENTUALI SCOSTAMENTI**

Il grado di raggiungimento degli obiettivi dei responsabili di Settore è stato molto soddisfacente con valori superiori all'80%.

Anche la valutazione del personale dipendente e del Segretario Comunale è stata molto positiva. La performance individuale di tutto il personale si attesta su ottimi livelli, in piena coerenza con i risultati ottenuti nel raggiungimento degli obiettivi/indicatori strategici individuati e assegnati con il piano della performance e con il PRO. L'esito è stato, pertanto, decisamente positivo.

Dalle valutazioni formulate dal Nucleo di valutazione e dal Sindaco si evince che nel complesso tutti gli uffici hanno operato garantendo il rispetto e l'espletamento dei numerosi e crescenti adempimenti normativi cui i Comuni sono tenuti nonostante la cospicua riduzione delle risorse strumentali imposte al Comune e nonostante la scarsità di personale ed il crescente numero di adempimenti e obblighi che il più delle volte assumono una valenza quasi esclusivamente formale sottraendo tempo e risorse (umane) alle necessità dei cittadini nonché contribuenti e delle risposte che attendono al loro fabbisogno di servizi cui il Comune non può e non vuole sottrarsi.