COMUNE DI BASCIANO
PROVINCIA DI TERAMO

RELAZIONE PERFORMANCE 2024

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

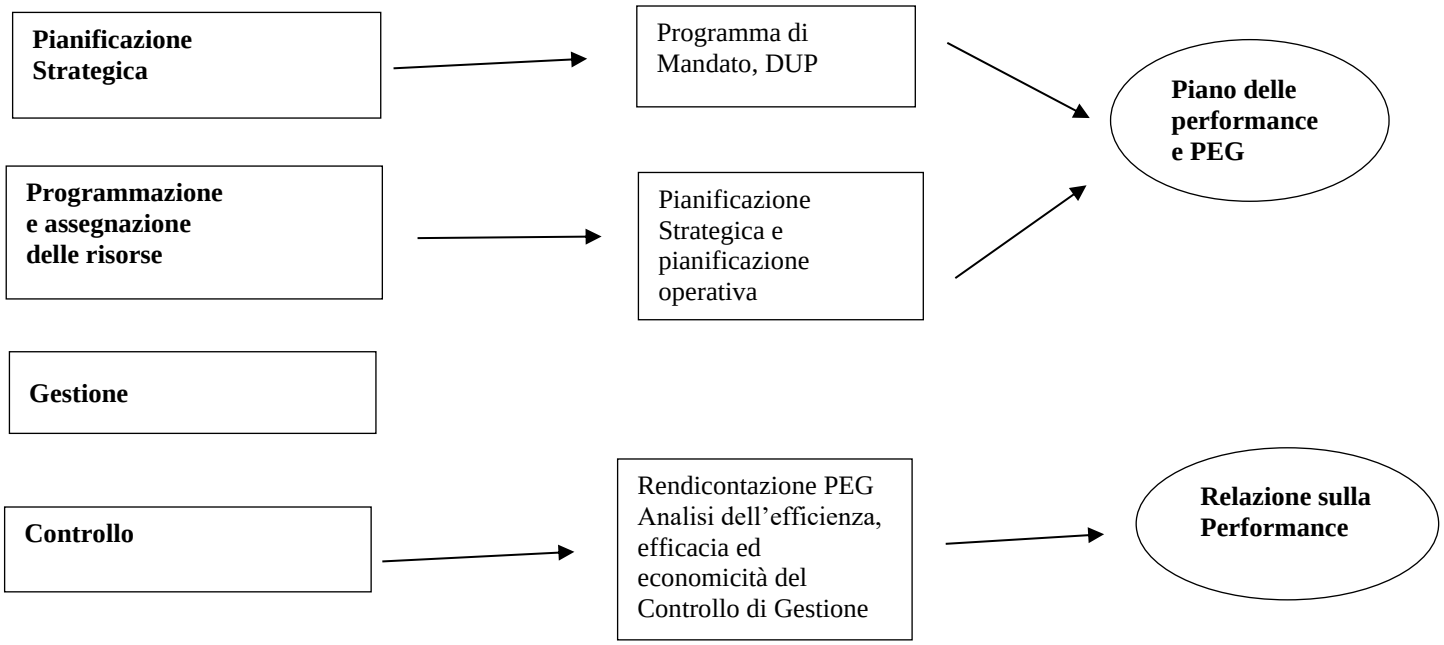
4. Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

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 2024.
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 Piano della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 20.01.2024.

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 2024.

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 della Performance del Comune di Basciano è stato approvato giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 25.06.2019.

Con decreto del Sindaco n. 2 del 08.03.2025 è stato nominato il componente unico dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

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

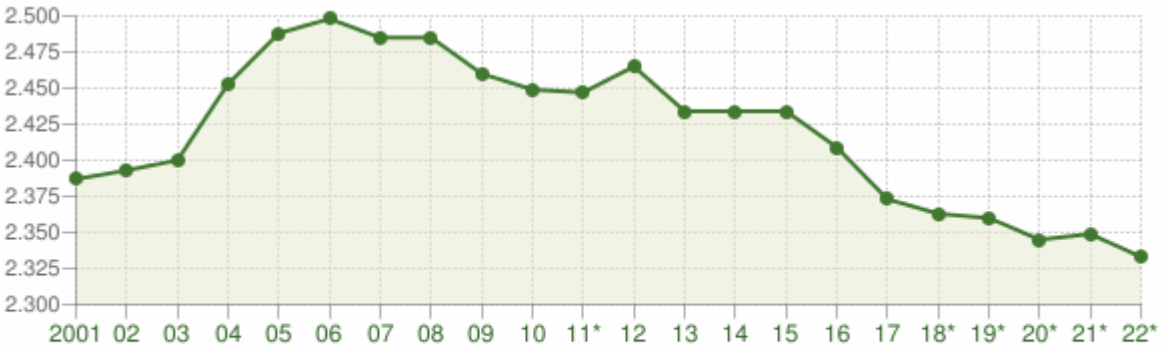
2.1 Il contesto esterno di riferimento

Nel Comune di Basciano al 31.12.2024 risultano residenti n. 2348 abitanti che insistono su una superficie di Kmq 18,67

I grafici successivi evidenziano:

1) l'andamento della popolazione residente dal 2001 al 2022 – Tabella 1;

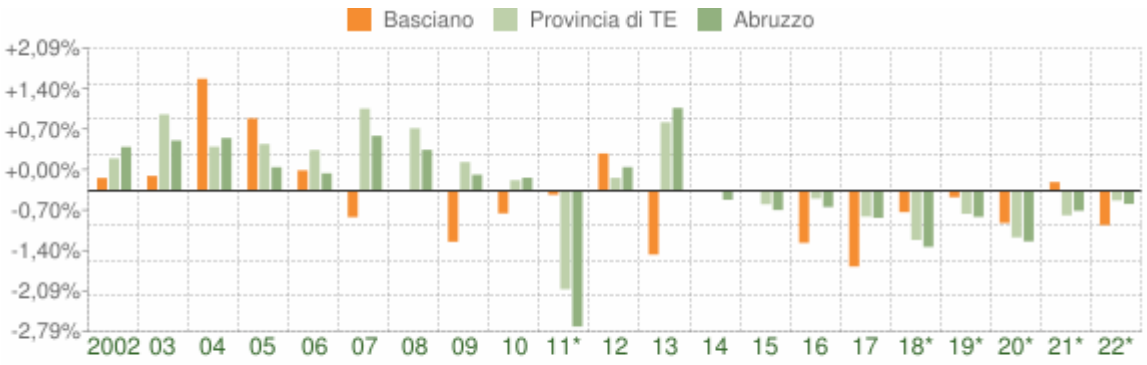
2) le variazioni annuali della popolazione di Basciano espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Teramo e della Regione Abruzzo – Tabella 2



Andamento della popolazione residente

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

(*) post-censimento



Variazione percentuale della popolazione

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

(*) post-censimento

2.2 L'Amministrazione

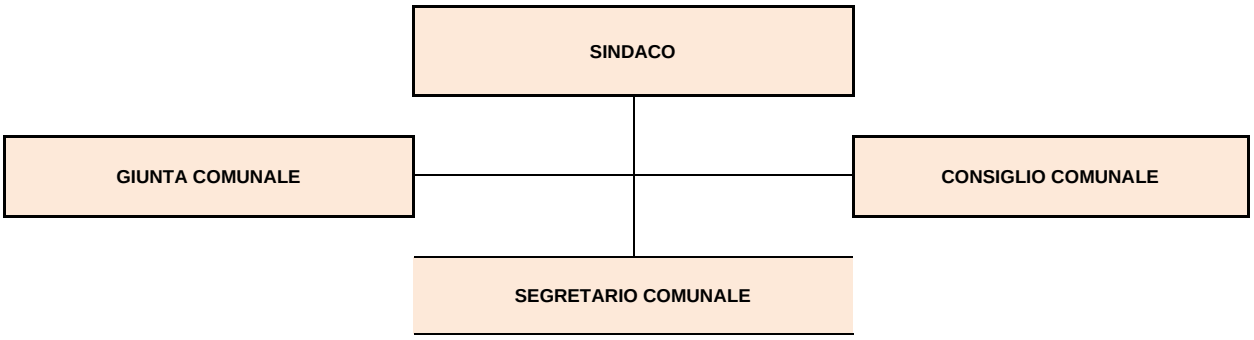
Nel 2024 la struttura amministrativa del Comune di Basciano è composta dal Segretario Comunale e da 4 Responsabili di Area con Posizioni Organizzative, di cui n. 1 vacante.

Di seguito sono evidenziati alcuni dati riferiti alla dotazione organica del Comune nell'anno 2024:

Organigramma:

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 42 del 25.05.2024 è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente:



AREA 1 AREA AFFARI GENERALI - ANAGRAFE – STATO CIVILE	**AREA 2** AREA FINANZIARIA – CONTABILE – GESTIONE RISORSE UMANE – TRIBUTI – SERVIZI ALLA PERSONA – PUBBLICA ISTRUZIONE – AMMINISTRATIVA-CED	**AREA N. 3** AREA TECNICO – MANUTENTIVA – LAVORI PUBBLICI-URBANISTICA	**AREA N. 4** AREA POLIZIA LOCALE
E.Q.			
D – Area dei Funzionari e dell'E.Q. **(Dott.Pier Giorgio De Iuliis)**	**D - Area dei Funzionari e dell'E.Q.** **(Dott. Marco Viviani)**	**D – Area dei Funzionari e dell'E.Q.** **(Geom. Donato D'Evangelista)** 12h/sett – T.P.	**Responsabile** ========
C – Area degli Istruttori (Maiorano Daniele) – T.P	C - Area degli Istruttori (Di Lorenzo Valentina) 30h/sett – T.P.	D - Area dei Funzionari e dell'E.Q. (Sperandii Filomena) – T.P.	D - Area dei Funzionari e dell'E.Q. (**Vacante**) – T.P.
	C - Area degli Istruttori (**Vacante**) T.P.	C- Area degli Istruttori (Di Simone Giulia) 30h/sett. – T.P.	C-C3 – Area degli Istruttori (Di Camillo Michelina) – T.P.
	B-B2 Area degli Operatori Esperti (Di Nicola Diana) –T.P.	C- Area degli Istruttori (**Vacante**) 30h/sett. – T.P.	
		C – Area degli Istruttori (**Vacante**) – T.Par. (12h/sett)	

	B3– Area degli Operatori Esperti (Franchini Mirco) – T.P.
	B-B2 – Area degli Operatori Esperti (Sammassimo Daniele) – T.P.
	B3 – Area degli Operatori Esperti (**Vacante**) – T.P.
	A1-A3 – Area degli Operatori (Di Giacinto Antonio) – T.P.

Lavoro Flessibile anno 2024

Nel corso dell'anno 2024 l'Ente ha provveduto ad effettuare delle assunzioni a tempo parziale e determinato al fine di procedere al potenziamento dell'Ufficio Contabile, ad Amministrativo.

INQUADRAMENTO	**TIPOLOGIA DI CONTRATTO**	**PERIODO DI LAVORO**
Area Tecnica Manutentiva – Lavori Pubblici – Urbanistica – Area III	Tempo determinato e parziale Cat D1	Dal 01/01/2024 al 31/12/2024 ai sensi del comma 557 dell'art. 1 della legge finanziaria n. 311/2004.

2.3 I risultati raggiunti

Condizione giuridica dell'Ente 2024

● 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;

Anticorruzione e Trasparenza

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 20.01.2024 è stato approvato il Piano Triennale della Corruzione 2024/2026 e Programma della Trasparenza e l'Integrità 2024/2026.

Come per il 2023 anche nel 2024 è stata fatta formazione sia sulla prevenzione della corruzione che sulla trasparenza, ai quali hanno partecipato tutti i dipendenti ed i Funzionari di Elevata Qualificazione.
Sono incorso i controlli sugli atti, nell'ambito del controllo successivo di regolarità amministrativa, per l'annualità 2024.
Il Comune di Basciano è dotato di un sito web, istituzionale, visibile al link https://www.comunedibasciano.gov.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 giuda ANAC nel 2024.
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.
Adeguato 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.

Sistema ed esiti dei controlli interni
Con deliberazione dei Consiglio Comunale n.2 del 21/01/2013 è stato approvato il Regolamento del sistema 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.
Per l'anno 2024 non è stato possibile rispettare la tempistica in quanto il Segretario Comunale è in regime di scavalco.
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.

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 2024 l'Ente con atti di Giunta Comunale:
- n. 89 del 06.11.2024 si costituiva la delegazione di parte datoriale, con l'attribuzione della Presidenza al Segretario Comunale e la partecipazione del Responsabile dell'area II ;
- n. 90 del 06.11.2024 si dava indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione del fondo di produttività 2024;

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.
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 EQ sono responsabili del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi loro affidati.
I Responsabili di EQ 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 Elevata Qualificazione 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 Elevata Qualificazione riterranno comunque di intraprendere e portare avanti.
Nel corso dell'esercizio i Responsabili di Area/Ufficio titolari di Elevata Qualificazione verificano l'andamento delle prestazioni e l'esigenza di eventuali azioni di adeguamento o di miglioramento.

Il CCNL 22/1/2004 specifica, all'art. 37, sostitutivo dell'art.18 del CCNL 1/4/1999, 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 i compensi devono essere corrisposti "…. *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 Elevata Qualificazione 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. sapere applicato;
2. competenze relazionali;
3. motivazione e valutazione dei collaboratori;
4. capacità realizzativa

La metodologia adottata definisce i singoli fattori in tal modo:
"il sapere applicativo è inteso come il patrimonio di conoscenze intellettuali concernenti l'ambito disciplinare di appartenenza, derivante dagli studi effettuati e dalle esperienze maturate. La valutazione non concerne la dimensione statica di questo fattore, bensì ne apprezza la dimensione, in ragione della disponibilità del dipendente interessato a sviluppare il proprio patrimonio di saperi, attraverso l'aggiornamento, la formazione, il confronto con altre esperienze. Ancora, il sapere deve trovare concreta applicazione, quindi l'apprezzamento di questo fattore concerne anche la propensione a metter in pratica le conoscenze al fine di realizzare gli obiettivi individuali e di performace";
le "competenze relazionali" sono intese come capacità, in ragione del ruolo ricoperto, di porsi positivamente in un contesto organizzativo, sia per quanto concerne l'efficacia delle relazioni interne alla struttura di appartenenza, che con le altre strutture e con gli amministratori (relazioni interne all'ente), oltre che nei rapporti con i cittadini e con tutti gli altri soggetti istituzionali e non (relazioni esterne all'Ente), con i quali l'interessato si relazioni";
la "motivazione e valutazione dei collaboratori" è intesa come attitudine a valorizzare le competenze individuali, anche attraverso un processo valutativo focalizzato sulle aree di miglioramento e, laddove le

dimensioni lo consentano, a promuovere il lavoro di gruppo e l'interdipendenza positiva tra i collaboratori. La differenziazione delle valutazioni non costituisce un valore in sé, ma rileva la capacità del responsabile di evitare appiattimenti nel giudizio in presenza di capacità, competenze e apporti tra di loro diversi.";
la "capacità realizzativa" rileva il grado di conseguimento degli obiettivi e dei compiti affidati, in relazione a specifici indicatori predeterminati". Gli obiettivi sono definiti secondo quanto previsto dal punto 1.2 della metodologia (ciascuno degli obiettivi di attività previsti, deve essere valutato).

3.2 Obiettivi individuali

Per quanto concerne i dati relativi alla valutazione della Performance al personale titolare di Elevata Qualificazione susseguitesi nell'anno 2024 come di seguito riportate:
- n.1 per l'Area Finanziaria;
- n 1 per l'Area Tecnica;
- n 1 per l'Area Demografica;
- n. 1 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 2024 è avvenuta giusto verbale del componente unico dell'Organismo Indipendente di Valutazione n. 1/2025, del 09.05.2025, prot n. 2888 del 12.05.2025, nel rispetto della deliberazione di G.C. n. 44 del 25.06.2019.

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 E.Q. 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 E.Q. 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 2024 è stato aggiornato sulla base degli indirizzi dell'ANAC. Come ogni anno, quindi anche nel 2024, 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 2024.
Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2024/2026 approvato con deliberazione di G.C. n. . 4 del 20.01.2024 ed il Programma triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2024/2026, approvato come sezione del piano anticorruzione 2024/2026 dispone, tra l'altro, che il piano triennale di prevenzione della Corruzione 2024/2026 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 E.Q., responsabili delle misure stesse.
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).
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 2024/2026 con il Piano Esecutivo di Gestione 2024/2026 e Piano della Performance esercizio finanziario 2024, con l'assegnazione degli obiettivi alle Aree interessate, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 4 del 20.01.2024, il Manuale di Valutazione del Personale di Comparto, il Bilancio di Previsione 2024/2026 e suoi allegati approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 51 del 30.12.2023.

Le risultanze della valutazione anno 2024 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 I - Area Affari generali - Anagrafe – Stato Civile

Dott Piergiorgio De Iuliis periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024

n°	Descrizione	Risorse umane	Indicatori	Stato di attuazione al 31/12/2024
1	ELEZIONI REGIONALI ED EUROPEE	1 Funzionario E.Q. ed Unità assegnate al Responsabile	La Regione Abruzzo nell'anno 2024 sarà interessata dalle Elezioni Regionali per la nomina del Presidente della Giunta Regionale e del Consiglio Regionale. Il Comune, pertanto, in ordine alla normativa in materia, porterà a termine gli adempimenti previsti, attraverso la costituzione dell'Ufficio Elettorale. Le elezioni sono previste per la data del 10 marzo 2024. Al contempo nell'anno 2024 vi saranno inoltre le elezioni europee. La data di indizione	Predisposizione atti propedeutici, necessari e successivi per lo svolgimento delle consultazioni elettorali secondo quanto previsto dalla vigente normativa ed indicato dalla locale Prefettura. **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**

			delle elezioni ancora non è dato conoscere, tuttavia con molta probabilità sarà fissata nel mese di giugno 2024.	
2	CORRETTA APPLICAZIONE DELLE PREVISIONI DEL D. LGS 33/2013 E DEL D.LGS. 97/2016 IN MATERIA OBBLIGHI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E PUBBLICITÀ	1 Funzionario E.Q. ed Unità assegnate al Responsabile	Applicazione ragionata ed efficace delle previsioni del d. lgs 33/2013 e del d.lgs. 97/2016 in materia obblighi di prevenzione della corruzione, trasparenza e pubblicità in coerenza con il Programma approvato. - Attuazione degli obblighi e delle misure p– per le parti di competenza – delle previsioni normative di cui al decreto controlli (D.L. 174/2012) e alla legge anticorruzione (legge 190/2012), al fine di conseguire l'aumento del livello di consapevolezza dei doveri e delle responsabilità dell'amministrazione comunale da parte della struttura interna e della collettività, l'incremento significativo della qualità dell'azione amministrativa e del livello di trasparenza nell'attività propria.	L'obiettivo può essere considerato raggiunto nei modi e nei termini indicati dall'amministrazione comunale. **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**
3	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	1 Funzionario E.Q. ed Unità assegnate al Responsabile	La legge 30 dicembre 2018, n. 145, come novellata dal decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, ha introdotto tra l'altro per gli enti e gli organismi di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diversi dalle amministrazioni dello Stato, misure tese a garantire sia il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla direttiva europea, sia lo smaltimento dello stock di debiti pregressi. Taluni adempimenti, hanno trovato concreta applicazione a partire dall'anno 2021 in virtù del rinvio disposto dall'art. 1, comma 854, lett. a) della legge 27 dicembre	L'obiettivo può essere considerato raggiunto nei modi e nei termini indicati dall'amministrazione comunale. **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**

			2019, n. 160. Verranno applicate le misure previste: a) se il debito commerciale residuo scaduto alla fine dell'esercizio precedente non si sia ridotto almeno del 10% rispetto a quello del secondo esercizio precedente. Le misure non si applicano se il debito commerciale residuo scaduto, rilevato alla fine dell'esercizio precedente, non è superiore al 5% del totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio; Verranno applicare le misure previste: b) se l'amministrazione rispetta la condizione di cui alla lett. a), ma presenta un indicatore di ritardo annuale dei pagamenti calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente non rispettoso dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dal decreto legislativo n. 231 del 2002. L'obiettivo è la riduzione del debito residuo di almeno il 10% e/o contenimento debito residuo entro il 5% del totale fatture ricevute; ovvero indicatore di ritardo annuale dei pagamenti inferiore allo zero (ovvero pagamenti entro i 30 giorni).	

AREA II – Area Finanziaria – Contabile – Gestione Risorse Umane – Tributi – Servizi alla Persona – Pubblica Istruzione – Amministrativa - CED

Dott. Marco Viviani periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024

n°	Descrizione	Risorse umane	Indicatori	Stato di attuazione al 31/12/2024
1	APPROVAZIONE NUOVO REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE DELLE MODALITA' DI ACCESSO GLI IMPIEGHI IN COMUNE	1 Funzionario E.Q. ed Unità assegnate al Responsabile	L'approvazione di un nuovo Regolamento di organizzazione disciplina delle modalità di accesso agli impieghi in Comune, si rende necessario al fine di adeguare la disciplina in materia di concorsi pubblici alle riforme introdotte in materia di pubblico impiego con il D.P.R. 16 giugno 2023, n. 82.	La finalità è quella di semplificare e riassumere la normativa vigente, nell'ottica di maggior imparzialità ed efficienza, digitalizzazione, celerità di espletamento delle prove e razionalizzazione delle procedure concorsuali, nell'ottica di nuove assunzioni. Il presente obiettivo pone in risalto i criteri per la valorizzazione delle personale, finalizzati a perseguire il miglioramento della funzionalità degli uffici e l'accrescimento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e della gestione delle personale, nonché il riconoscimento delle professionalità possedute ed acquisite nel tempo. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 13.04.2024 è stato approvato detto Regolamento. **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**
2	CORRETTA APPLICAZIONE DELLE PREVISIONI DEL D. LGS 33/2013 E DEL D.LGS. 97/2016 IN MATERIA OBBLIGHI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E PUBBLICITÀ	1 Funzionario E.Q. ed Unità assegnate al Responsabile	Applicazione ragionata ed efficace delle previsioni del d. lgs 33/2013 e del d.lgs. 97/2016 in materia obblighi di prevenzione della corruzione, trasparenza e	L'ufficio ha adeguato e ha costantemente inserito su Amministrazione Trasparente i documenti e gli atti, nonché le

			pubblicità in coerenza con il Programma approvato. - Attuazione degli obblighi e delle misure p– per le parti di competenza – delle previsioni normative di cui al decreto controlli (D.L. 174/2012) e alla legge anticorruzione (legge 190/2012), al fine di conseguire l'aumento del livello di consapevolezza dei doveri e delle responsabilità dell'amministrazione comunale da parte della struttura interna e della collettività, l'incremento significativo della qualità dell'azione amministrativa e del livello di trasparenza nell'attività propria.	informazioni che il D.Lgs n. 33/2013 richiede di pubblicare. **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**
3	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	1 Funzionario E.Q. ed Unità assegnate al Responsabile	La legge 30 dicembre 2018, n. 145, come novellata dal decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, ha introdotto tra l'altro per gli enti e gli organismi di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diversi dalle amministrazioni dello Stato, misure tese a garantire sia il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla direttiva europea, sia lo smaltimento dello stock di debiti pregressi. Taluni adempimenti, hanno trovato concreta applicazione a partire dall'anno 2021 in virtù del rinvio disposto dall'art. 1, comma 854, lett. a) della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Verranno applicate le misure previste: a) se il debito commerciale residuo scaduto alla fine dell'esercizio precedente non si sia ridotto almeno del 10% rispetto a quello del secondo esercizio precedente. Le misure non si applicano se il debito commerciale residuo scaduto,	L'ufficio ha monitorato costantemente le fatture di ingresso. Ha cercato di rispettare la tempistica di pagamento. Sulla base dei dati risultanti dalla PCC rilevati alla data del 31.12.2024 gli indicatori per l'esercizio 2024 presentano i seguenti valori: - indicatore di riduzione del debito commerciale residuo: -8,68 % - indicatore di ritardo annuale dei pagamenti:49; Sulla base dei dati risultanti dalla PCC, questo ente è tenuto ad accantonare per l'esercizio 2025 la somma di € 51.465,26 a titolo di Fondo di garanzia debiti commerciali, come risulta giusta

			rilevato alla fine dell'esercizio precedente, non è superiore al 5% del totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio; Verranno applicare le misure previste: b) se l'amministrazione rispetta la condizione di cui alla lett. a), ma presenta un indicatore di ritardo annuale dei pagamenti calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente non rispettoso dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dal decreto legislativo n. 231 del 2002. L'obiettivo è la riduzione del debito residuo di almeno il 10% e/o contenimento debito residuo entro il 5% del totale fatture ricevute; ovvero indicatore di ritardo annuale dei pagamenti inferiore allo zero (ovvero pagamenti entro i 30 giorni).	deliberazione di Giunta Comunale n. 5 del 05.02.2025. **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**

AREA III Area Tecnico – Manutentiva – Lavori Pubblici – Urbanistica

Geom. Donato D'Evangelista dal 01.01.2024 al 31.12.2024

n°	Descrizione	Risorse umane	Indicatori	Stato di attuazione al 31/12/2024
1	ACQUISIZIONE AGIBILITA' PLESSI SCOLASTICI DI PROPRIETA' COMUNALE	1 Funzionario E.Q. ed Unità assegnate al Responsabile	L'Ufficio si prefigge di depositare, entro il 31.12.2024 la Segnalazione Certificata per l'agibilità (SCAGI) della Scuola dell'Infanzia di Zampitto (attuale sede) e della Scuola Primaria di Basciano, interessate di recente da lavori di ristrutturazione edilizia e di miglioramento sismico.	In data 29/02/2024 prot n. 1321 è stato depositato la Segnalazione Certificata per l'agibilità (SCAGI) della Scuola dell'Infanzia di Zampitto (attuale sede). In data 31/12/2024 prot n. 7418 è stato depositato la Segnalazione Certificata per l'agibilità (SCAGI)

				della Scuola Primaria di Basciano, interessata di recente da lavori di ristrutturazione edilizia e di miglioramento sismico Unitamente alla Segnalazione Certificata per l'agibilità (SCAGI) risulta depositata tutta la documentazione di cui all'art 24 del DPR 380/2001 e successive modificazioni ed integrazioni. **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**
2	CORRETTA APPLICAZIONE DELLE PREVISIONI DEL D. LGS 33/2013 E DEL D.LGS. 97/2016 IN MATERIA OBBLIGHI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E PUBBLICITÀ	1 Funzionario E.Q. ed Unità assegnate al Responsabile	Applicazione ragionata ed efficace delle previsioni del d. lgs 33/2013 e del d.lgs. 97/2016 in materia obblighi di prevenzione della corruzione, trasparenza e pubblicità in coerenza con il Programma approvato. - Attuazione degli obblighi e delle misure p– per le parti di competenza – delle previsioni normative di cui al decreto controlli (D.L. 174/2012) e alla legge anticorruzione (legge 190/2012), al fine di conseguire l'aumento del livello di consapevolezza dei doveri e delle responsabilità dell'amministrazione comunale da parte della struttura interna e della collettività, l'incremento significativo della qualità dell'azione amministrativa e del livello di trasparenza nell'attività propria.	L'ufficio si prefiggeva applicazione ragionata ed efficace delle previsioni del d. lgs 33/2013 e del d.lgs. 97/2016 in materia obblighi di prevenzione della corruzione, trasparenza e pubblicità in coerenza con il Programma approvato. - Attuazione degli obblighi e delle misure p– per le parti di competenza – delle previsioni normative di cui al decreto controlli (D.L. 174/2012) e alla legge anticorruzione (legge 190/2012), al fine di conseguire l'aumento del livello di consapevolezza dei doveri e delle responsabilità dell'amministrazione comunale da parte

				della struttura interna e della collettività, l'incremento significativo della qualità dell'azione amministrativa e del livello di trasparenza nell'attività propria. **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**
3	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	1 Funzionario E.Q. ed Unità assegnate al Responsabile	La legge 30 dicembre 2018, n. 145, come novellata dal decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, ha introdotto tra l'altro per gli enti e gli organismi di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diversi dalle amministrazioni dello Stato, misure tese a garantire sia il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla direttiva europea, sia lo smaltimento dello stock di debiti pregressi. Taluni adempimenti, hanno trovato concreta applicazione a partire dall'anno 2021 in virtù del rinvio disposto dall'art. 1, comma 854, lett. a) della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Verranno applicate le misure previste: a) se il debito commerciale residuo scaduto alla fine dell'esercizio precedente non si sia ridotto almeno del 10% rispetto a quello del secondo esercizio precedente. Le misure non si applicano se il debito commerciale residuo scaduto, rilevato alla fine dell'esercizio precedente, non è superiore al 5% del totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio; Verranno applicare le misure previste: b) se l'amministrazione rispetta la	L'ufficio ha effettuato il pagamento delle fatture ricevute nell'Area III – Area Tecnico – Manutentiva – LL.PP. – Urbanistica entro i trenta giorni. **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**

			condizione di cui alla lett. a), ma presenta un indicatore di ritardo annuale dei pagamenti calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente non rispettoso dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dal decreto legislativo n. 231 del 2002. L'obiettivo è la riduzione del debito residuo di almeno il 10% e/o contenimento debito residuo entro il 5% del totale fatture ricevute; ovvero indicatore di ritardo annuale dei pagamenti inferiore allo zero (ovvero pagamenti entro i 30 giorni).	

AREA IV Polizia Locale

Dott.ssa Michelina Di Camillo dal 01.01.2024 al 30.06.2024

n°	Descrizione	Risorse umane	Indicatori	Stato di attuazione al 31/12/2024
1	VIGILANZA TERRITORIALE	Responsabile	Potenziare le attività di vigilanza territoriale in occasione di eventi e manifestazioni e garantire il controllo della circolazione in alcune zone del territorio.	L'ufficio ha predisposto il potenziamento del sistema di videosorveglianza assicurando il regolare funzionamento del sistema di videosorveglianza installato nel territorio comunale **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**
2	CORRETTA APPLICAZIONE DELLE PREVISIONI DEL D. LGS 33/2013 E DEL D.LGS. 97/2016 IN MATERIA OBBLIGHI DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE, TRASPARENZA E PUBBLICITÀ	Responsabile	Applicazione ragionata ed efficace delle previsioni del d. lgs 33/2013 e del d.lgs. 97/2016 in materia obblighi di prevenzione della corruzione, trasparenza e pubblicità in coerenza con il Programma approvato. - Attuazione degli obblighi e delle misure p– per le parti di competenza – delle previsioni	L'ufficio ha adeguato e ha costantemente inserito su Amministrazione Trasparente i documenti e gli atti, nonché le informazioni che il D.Lgs n. 33/2013 richiede di pubblicare.

			normative di cui al decreto controlli (D.L. 174/2012) e alla legge anticorruzione (legge 190/2012), al fine di conseguire l'aumento del livello di consapevolezza dei doveri e delle responsabilità dell'amministrazione comunale da parte della struttura interna e della collettività, l'incremento significativo della qualità dell'azione amministrativa e del livello di trasparenza nell'attività propria.	**Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**
3	RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO	Responsabile	La legge 30 dicembre 2018, n. 145, come novellata dal decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, ha introdotto tra l'altro per gli enti e gli organismi di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, diversi dalle amministrazioni dello Stato, misure tese a garantire sia il rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla direttiva europea, sia lo smaltimento dello stock di debiti pregressi. Taluni adempimenti, hanno trovato concreta applicazione a partire dall'anno 2021 in virtù del rinvio disposto dall'art. 1, comma 854, lett. a) della legge 27 dicembre 2019, n. 160. Verranno applicate le misure previste: a) se il debito commerciale residuo scaduto alla fine dell'esercizio precedente non si sia ridotto almeno del 10% rispetto a quello del secondo esercizio precedente. Le misure non si applicano se il debito commerciale residuo scaduto, rilevato alla fine dell'esercizio precedente, non è superiore al 5% del totale delle fatture ricevute nel medesimo esercizio;	L'ufficio ha effettuato il pagamento delle fatture ricevute nell'Area IV – Area Polizia Locale entro i trenta giorni. **Obiettivo pienamente raggiunto al 100%**

			Verranno applicare le misure previste: b) se l'amministrazione rispetta la condizione di cui alla lett. a), ma presenta un indicatore di ritardo annuale dei pagamenti calcolato sulle fatture ricevute e scadute nell'anno precedente non rispettoso dei termini di pagamento delle transazioni commerciali, come fissati dal decreto legislativo n. 231 del 2002. L'obiettivo è la riduzione del debito residuo di almeno il 10% e/o contenimento debito residuo entro il 5% del totale fatture ricevute; ovvero indicatore di ritardo annuale dei pagamenti inferiore allo zero (ovvero pagamenti entro i 30 giorni).	

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.44 del 25.06.2019	**n. 827 del 09-04-2019**	_____	https://comunedibasciano.accessocivico.it/content/sistema-di-valutazione-della-performance
Piano della performance 2024/2026	G.C. n. 4 del 20.01.2024	**n. 86 del 24.01.2024**	_____	https://comunedibasciano.accessocivico.it/amministrazione_trasparente.php?pubblicazione=2073&category=13&subcategory=40
Programma triennale anticorruzione 2024/2026	G.C. n. 4 20.01.2024	**n. 86 del 24.01.2024**	_____	https://comunedibasciano.accessocivico.it/amministrazione_trasparente.php?pubblicazione=2073&category=13&subcategory=40
Standard di qualità dei servizi	C.C. n. 87 16.10.2024	**n. 777 del 16.10.2024**		https://comunedibasciano.accessocivico.it/amministrazione_trasparente.php?pubblicazione=2303&category=16&subcategory=47

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 2024 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.

Il Responsabile Finanziario
Dott Marco Viviani

Viviani
Marco
13.05.2025
18:11:19
GMT+01:00