COMUNE DI ORSOGNA

Relazione sulla performance Esercizio 2024

Approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 43 del 30.04.2025

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre di ciascun anno.

Relazione annuale sulla performance, è il documento di sintesi che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre di ciascun anno. Evidenziando a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n.150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 74).

Il Piano della performance del Comune di Orsogna relativo all'esercizio 2024 è stato approvato dalla Giunta con Deliberazione n. 1 del 17.01.2024, recante "Art. 169 del d.lgs. 267/2000 - approvazione del piano esecutivo di gestione per l'esercizio finanziario 2024 - Assegnazione risorse ed obiettivi ai responsabili".

Come altresì noto il quadro normativo di riferimento in materia di performance è risultato novellato dall'introduzione del nuovo strumento di programmazione/pianificazione denominato "Piano integrato di attività e organizzazione" – PIAO, disciplinato dall'art. 6 del decreto-legge n. 80/2021 e dai relativi provvedimenti di attuazione, giunti a definizione ed emanati nel mese di giugno 2022 (rif. D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 in GU Serie Generale n. 151 del 30-06-2022 e Decreto Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 30 giugno 2022, n. 132 in GU Serie Generale n. 209 del 7-9-2022).

A seguito di tali innovazioni normative il Piano della performance 2024, come già approvato dall'Ente, è confluito nella sezione dedicata del PIAO del Comune di Orsogna giusta delibera di Giunta Comunale n. 37 del 15.04.2024. Le tempistiche che hanno interessato gli atti di regolamentazione del nuovo strumento programmatorio a livello centrale, intervenuti con considerevole ritardo rispetto alle iniziali previsioni legislative, hanno determinato, così come per la maggioranza delle amministrazioni comunali, un approccio di tipo sostanzialmente adempimentale, con conseguente rinvio al triennio successivo della implementazione del nuovo strumento di programmazione in aderenza agli schemi elaborati a livello centrale, nell'ottica di una progressiva compiuta integrazione tra le diverse componenti programmatorie dell'Ente.

In continuità con le pregresse annualità, il Piano della performance 2024, redatto con il pieno coinvolgimento dei Settori/Servizi in cui si articola l'organizzazione comunale con indicazione di diffusione tra il personale assegnato, declina in aderenza al sistema di misurazione vigente, gli obiettivi strategici ed operativi inseriti nel DUP in obiettivi operativi di performance, cui sono associati indicatori e target di riferimento. Nel Piano sono altresì inseriti determinati obiettivi di carattere "trasversale", scaturenti direttamente dagli indirizzi strategici dell'Amministrazione, volti al mantenimento/miglioramento della salute finanziaria dell'Ente, al rispetto degli adempimenti in materia di Trasparenza amministrativa e al Controllo di qualità, con riferimento agli indicatori e alle indagini di customer satisfaction. Detti obiettivi trasversali, in ragione della rispettiva specificità, richiedono il monitoraggio da parte dei responsabili di settore, appositamente nominati per l'annualità di riferimento.

La Relazione descrive le caratteristiche socio-economiche e demografiche del territorio comunale (contesto esterno) ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (contesto interno).

Il presente documento costituisce la Relazione sulla performance del Comune di Orsogna, redatta in linea con quanto previsto dal comma 1, lettera b) dell'art. 10 del decreto legislativo 150/2009 in

base al quale le Pubbliche Amministrazioni devono redigere annualmente un documento denominato: «Relazione sulla performance» che attesta, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i macro risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate.

Le amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e gli strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse dei destinatari dei servizi comunali.

Ai sensi del comma 3-bis dell'art. 169 del Dlgs. 267/2000, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, il Piano dettagliato degli Obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, ed il Piano della Performance di cui all'art 10 del citato Dlgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione.

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

In tale quadro le modifiche apportate agiscono sostanzialmente su due aspetti fondamentali: il rilancio del ciclo della performance, da collegare al ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, come modello di riferimento di una governance in grado di raggiungere gli obiettivi fondamentali e di efficienza, e soprattutto di efficacia, nell'esercizio delle relative funzioni, una disciplina più rigorosa dei sistemi di valutazione della performance, più strettamente collegati al conseguimento dei risultati, aperti a nuove forme di partecipazione e di controllo sociale.

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

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

La definizione e l'assegnazione degli obiettivi si è realizzata, nel corso dell'anno 2024, attraverso i seguenti strumenti di programmazione, che soddisfano nel loro complesso le prescrizioni e i contenuti del D.Lgs. n. 150/2009:

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

- il Piano degli Obiettivi (eventuale) che rappresenta in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee programmatiche di mandato e gli altri livelli di programmazione, divenuto sezione PIAO, disciplinato dall'art. 6 del decreto-legge n. 80/202.

- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) che definisce gli obiettivi puntuali affidando le

dotazioni economiche necessarie ai responsabili di ciascun servizio e che riassume ed unifica organicamente sia il Piano degli Obiettivi che il Piano della Performance.

- il Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione, come introdotto dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113.

La presente relazione è predisposta dal Segretario comunale sulla base delle relazioni di rendicontazione degli obiettivi assegnati, rimesse dai responsabili di area, titolari di posizione organizzativa. La Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

Sotto un profilo generale, la stesura della Relazione è ispirata ai principi di trasparenza, immediata intelligibilità, veridicità e verificabilità dei contenuti, partecipazione e coerenza interna ed esterna.

INTRODUZIONE DEL PIAO: ELEMENTI DI INNOVAZIONE

Il Piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) si prefigge l'obiettivo di semplificare, integrare e qualificare gli strumenti di programmazione e a orientarli alla creazione del Valore pubblico, allo scopo di innalzare il livello di benessere reale della collettività attraverso la programmazione di azioni mirate e l'erogazione di servizi di qualità.

L'elemento di novità introdotto dalla norma è focalizzato in particolare sul concetto di Valore pubblico da intendersi come il miglioramento del livello di benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale, a favore dei cittadini e del tessuto produttivo, perseguito attraverso una selezione di strategie suscettibili di produrre degli impatti positivi, individuate fra gli obiettivi assunti nel DUP. In questo modo l'Amministrazione è spinta a interrogarsi sul Valore pubblico che intende generare per la propria comunità, a programmare le strategie idonee a produrlo e a individuare le misure per valutarne gli impatti.

Le modalità operative per finalizzare e controllare la creazione o l'aumento di Valore pubblico sottintendono la necessità di realizzare una vera integrazione fra i diversi ambiti della programmazione che, finora, sono stati scarsamente interconnessi. Tale prospettiva ha determinato l'assorbimento, la sostituzione o l'integrazione all'interno del PIAO dei principali strumenti di pianificazione che finora l'Amministrazione era tenuta a predisporre annualmente: performance, fabbisogni del personale, azioni concrete, informatica, formazione, azioni positive, lavoro agile, anticorruzione e trasparenza. In particolare, l'art. 6 del decreto- legge 9 giugno 2021, n.80 convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n.113, così dispone:

"1. Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, […] di cui all'articolo 1,comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

1. *Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai*

cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, […] di cui all'articolo 1,comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190;

2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

   a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*

   b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*

   c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

   d) *gli strumenti e l e fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*

   e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*

   f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;*

   g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;*

3. *Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;*
4. *Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale;*
5. *Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo*

17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo;

6. *Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;*
6. *bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni:*

   a) *articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150;*

   b) *articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124;*

   c) *articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;*

7. *In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;*
7. *bis [omissis];*
8. *All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane".*

L'introduzione del PIAO rappresenta un momento di soluzione del precedente sistema di programmazione. La Giunta comunale, come esposto, con propria delibera n. 37 del 15.04.2024, ha approvato il PIAO per l'anno 2024, stante l'entrata in vigore dei Decreti attuativi del D.L. 80/2022.

In esecuzione del DPR 24 giugno 2022, n. 81 *"Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione"* e del decreto ministeriale del 30 giugno 2022, che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, il PTFP viene integrato nel PIAO insieme ad altri documenti programmatori.

Si è realizzata una rivoluzione del ciclo di programmazione rispetto alla quale è divenuto fondamentale individuare strategie in materia di personale che siano necessariamente correlate agli obiettivi assunti dall'Ente. Secondo il nuovo meccanismo occorre, preliminarmente, declinare gli obiettivi strategici per poi individuare le risorse finanziarie, strumentali ed umane necessarie a conseguirli, attraverso un processo integrato con le altre programmazioni, per il raggiungimento e la misurazione di *output e outcome.*

In tale nuova ottica prende avvio un'azione di rilettura sulle modalità per la rilevazione dei fabbisogni, anche alla luce delle linee guida contenute nel Decreto Interministeriale del 22 luglio 2022, necessariamente connessa agli obiettivi strategici dell'Amministrazione ed in coerenza con tutti gli atti programmatori declinati del PIAO.

Le citate linee di indirizzo prevedono che le pubbliche amministrazioni, per procedere a nuove assunzioni, non si basino più sulla sostituzione di "vecchie" figure con altre identiche, ma che si attestino verso le nuove competenze che devono sostenere la trasformazione della P.A., prevista dal

PNRR. L'obiettivo è, quindi, quello di superare l'automatismo nel turnover per potenziare la capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche.

In base al decreto le amministrazioni pubbliche devono individuare il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti, ma anche valorizzando l'acquisizione delle soft skill come la capacità di innovare le procedure amministrative, lavorare in squadra e prendere decisioni in modo autonomo. L'effetto immediato sarà la progressiva riduzione delle figure amministrative generiche a favore, ad esempio, di esperti del digitale, di e-procurement, di transizione verde, di project management.

Nell'ambito di tale approccio si attua un cambio di paradigma in cui le competenze non si esauriscono nelle conoscenze acquisite o maturate nel tempo, ma consistono anche nelle modalità di utilizzo delle conoscenze nello svolgimento del lavoro e, quindi, nelle capacità, nelle abilità, nelle attitudini e sono influenzate dai valori e dalle motivazioni che i singoli debbono possedere per interpretare in maniera efficace, flessibile e dinamica il proprio ruolo nell'organizzazione; si dovranno, quindi, maggiormente valorizzare competenze come la capacità di pensiero critico, di analisi e di soluzione di problemi in maniera creativa, di prendere decisioni e di conseguire risultati, di gestire le informazioni (alfabetizzazione digitale e dei dati), di autogestione, di collaborazione, di apprendimento e di comunicazione.

Anche gli effetti della sottoscrizione del CCNL 2019/2021 producono, inoltre, importanti riflessi sul personale dell'Amministrazione comunale, rendendo necessaria una revisione dell'ordinamento professionale ed una mappatura delle competenze, anche al fine della progressione tra le aree e per la gestione dei processi di mobilità in ingresso che richiedono l'individuazione del nuovo strumento costituito dalla *job description*.

Tanto premesso circa il mutato assetto normativo e regolamentare con cui il Legislatore ha inteso innescare un processo di radicale cambiamento del pubblico impiego, è divenuto centrale il ruolo dell'attività di rilevazione del fabbisogno di personale da declinare secondo il paradigma delle "competenze", procedendo con una certa gradualità che consenta una migrazione consapevole delle modalità operative di tale operazione.

Per valutare correttamente le risorse umane necessarie al perseguimento degli obiettivi, la pianificazione viene orientata a definire la dotazione organica presente e quella stimata necessaria, dapprima in termini di quantità e successivamente anche di qualità; infine, in una fase avanzata, dopo un periodo di sperimentazione si terrà conto anche del tempo di lavoro, strettamente correlato con il carico di lavoro, al fine di stimare la dotazione organica ottimale.

Il Piano strategico per la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano della Pubblica amministrazione indica che lo sviluppo delle competenze rappresenta, insieme alla digitalizzazione, al *recruiting* ed alla semplificazione, una delle principali direttrici dell'impianto riformatore avviato con il D.L. n. 80/2021. In questo senso viene assunto che la formazione ha il ruolo di leva strategica nella gestione delle risorse umane per una nuova pubblica amministrazione.

Il Piano illustra che nella prospettiva del PIAO, alla formazione del personale è attribuita una centralità nell'ambito dei documenti di programmazione delle PA, con la definizione di «*obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale*». Lo stesso PIAO mette in stretta correlazione la programmazione della formazione con la programmazione dei fabbisogni di personale nel ciclo di gestione della performance, tessendo una strategia unitaria e integrata di gestione delle risorse umane.

ATTUAZIONE DEL PNRR IN AMBITO COMUNALE

Com'è noto, il Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) istituito dall'Unione Europea per garantire il superamento della crisi economica provocata dalla pandemia da Covid-19, ha dotato il Paese di ingenti risorse per promuovere la transizione ecologica e digitale, rilanciare la crescita e migliorare l'inclusione sociale, territoriale, generazionale e di genere.

Il Comune di Orsogna ha partecipato attivamente al processo di innovazione occasionato dal PNRR, individuando specifici interventi di progetto in coerenza con i programmi e missioni di sistema proposti dal Piano nazionale.

Nell'esercizio 2024 sono stati assunti i seguenti progetti di intervento, per quanto approvati con provvedimenti dell'organo collegiale di Giunta:

CUP	Sintetica descrizione del progetto	Missione	Link	Avviato/non avviato
F64J24000110001	"EFFICIENTAMENTO E RIDUZIONE DEI CONSUMI ENERGETICI NEL TEATRO COMUNALE DI ORSOGNA NELL'AMBITO DEL PNRR - MISSIONE 1 - COMPONENTE 3 (M1C3) - INVESTIMENTO 1.3 - MIGLIORARE L'EFFICIENZA ENERGETICA DI CINEMA, TEATRI E MUSEI - OBIETTIVI 2 E 3 - NEXT GENERATION EU"	M1C3 - INVESTIMENTO 1.3 - MIGLIORARE L'EFFICIENZA ENERGETICA DI CINEMA, TEATRI E MUSEI -		Avviato
F67H22000860001	Intervento di messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico. Centro Abitato. Via C. Tenaglia	M2C4: Tutela del territorio e della risorsa idrica - I2.2: Interventi per la resilienza, la valorizzazione del territorio e l'efficienza energetica dei Comuni		Avviato
	SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE	MISURA 1.4.1 "ESPERIENZA DEL CITTADINO NEI SERVIZI PUBBLICI"		Avviato
	ABILITAZIONE AL CLOUD PER LE PA LOCALI	MISURA 1.4		
	SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE	MISURA 1.4.3 "ADOZIONE APP IO		Avviato
	SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE	MISURA 1.4.5 "PIATTAFORMA NOTIFICHE DIGITALI COMUNI		Avviato
	SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE	MISURA 1.4.3 "ADOZIONE PIATTAFORMA PAGOPA":		Avviato
	SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE	MISURA 1.3.1 "PIATTAFORMA DIGITALE NAZIONALE DATI"		Avviato
	SERVIZI E CITTADINANZA DIGITALE	MISURA 1.4.4 "ESTENSIONE DELL'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NAZIONALI DI IDENTITÀ DIGITALE - SPID CIE"		Avviato

I progetti proposti si innestano nelle linee di sviluppo strategico del Piano Nazionale di Resilienza e Ripresa nazionali, articolati nelle relative Missioni.

TAVOLA 1.1: COMPOSIZIONE DEL PNRR PER MISSIONI E COMPONENTI (MILIARDI DI EURO)

M1. DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ , CULTURA E TURISMO	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M1C1 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E SICUREZZA NELLA PA	9,75	0,00	1,40	11,15
M1C2 - DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE E COMPETITIVITÀ NEL SISTEMA PRODUTTIVO	23,89	0,80	5,88	30,57
M1C3 - TURISMO E CULTURA 4.0	6,68	0,00	1,46	8,13
Totale Missione 1	**40,32**	**0,80**	**8,74**	**49,86**
M2. RIVOLUZIONE VERDE E TRANSIZIONE ECOLOGICA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M2C1 - AGRICOLTURA SOSTENIBILE ED ECONOMIA CIRCOLARE	5,27	0,50	1,20	6,97
M2C2 - TRANSIZIONE ENERGETICA E MOBILITA' SOSTENIBILE	23,78	0,18	1,40	25,36
M2C3 - EFFICIENZA ENERGETICA E RIQUALIFICAZIONE DEGLI EDIFICI	15,36	0,32	6,56	22,24
M2C4 - TUTELA DEL TERRITORIO E DELLA RISORSA IDRICA	15,06	0,31	0,00	15,37
Totale Missione 2	**59,47**	**1,31**	**9,16**	**69,94**
M3. INFRASTRUTTURE PER UNA MOBILITÀ SOSTENIBILE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M3C1 - RETE FERROVIARIA AD ALTA VELOCITÀ/CAPACITÀ E STRADE SICURE	24,77	0,00	3,20	27,97
M3C2 - INTERMODALITÀ E LOGISTICA INTEGRATA	0,63	0,00	2,86	3,49
Totale Missione 3	**25,40**	**0,00**	**6,06**	**31,46**
M4. ISTRUZIONE E RICERCA	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M4C1 - POTENZIAMENTO DELL'OFFERTA DEI SERVIZI DI ISTRUZIONE: DAGLI ASILI NIDO ALLE UNIVERSITÀ	19,44	1,45	0,00	20,89
M4C2 - DALLA RICERCA ALL'IMPRESA	11,44	0,48	1,00	12,92
Totale Missione 4	**30,88**	**1,93**	**1,00**	**33,81**
M5. INCLUSIONE E COESIONE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M5C1 - POLITICHE PER IL LAVORO	6,66	5,97	0,00	12,63
M5C2 - INFRASTRUTTURE SOCIALI, FAMIGLIE, COMUNITÀ E TERZO SETTORE	11,17	1,28	0,34	12,79
M5C3 - INTERVENTI SPECIALI PER LA COESIONE TERRITORIALE	1,98	0,00	2,43	4,41
Totale Missione 5	**19,81**	**7,25**	**2,77**	**29,83**
M6. SALUTE	PNRR (a)	React EU (b)	Fondo complementare (c)	Totale (d)=(a)+(b)+(c)
M6C1 - RETI DI PROSSIMITÀ, STRUTTURE E TELEMEDICINA PER L'ASSISTENZA SANITARIA TERRITORIALE	7,00	1,50	0,50	9,00
M6C2 - INNOVAZIONE, RICERCA E DIGITALIZZAZIONE DEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	8,63	0,21	2,39	11,23
Totale Missione 6	**15,63**	**1,71**	**2,89**	**20,23**
TOTALE	191,50	13,00	30,62	235,12

I progetti presentati dal Comune di Orsogna nell'ambito della Missione 1 *"Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo"* hanno riguardato la digitalizzazione dei servizi di rete, con abilitazione al Cloud per la PA; adozione APP IO, piattaforma PAGOPA, Piattaforma Notifiche Digitali Comuni; estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE; adesione alla Piattaforma Digitale Nazionale Dati, in relazione agli obiettivi di sicurezza, efficienza e fruibilità all'utenza.

Con la medesima Missione 1 *"Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo*" si è provveduto ad iniziare l'efficientamento energetico del Teatro comunale di Orsogna "Camillo De Nardis", realizzato all'interno del Palazzo Municipale, in Piazza Mazzini.

Con la Missione 2 "*Rivoluzione verde e transizione ecologica*" si è provveduto a programmare l'esecuzione dei lavori di "Intervento di messa in sicurezza del territorio a rischio idrogeologico. Centro Abitato. Via C. Tenaglia".

I Servizi dell'Ente direttamente coinvolti nell'attuazione del PNRR hanno assunto obiettivi specifici all'interno del Piano della Performance 2024-2026 aventi ad oggetto la gestione dei documenti da produrre per appalti PNRR, attraverso la predisposizione e aggiornamento della documentazione di gara secondo le prescrizioni imposte dalla Comunità europea.

È stata altresì curata l'attività di controllo e supporto alle strutture dell'Ente, segnatamente attraverso l'implementazione del piano operativo del controllo successivo di regolarità amministrativa per gli interventi PNRR, il supporto alle strutture per la presentazione delle proposte progettuali, l'avanzamento dei monitoraggi fisici e finanziari, l'attività informativa e divulgativa.

L'Amministrazione comunale, al fine di rendere accessibili le informazioni circa le attività svolte in ambito PNRR dal Comune di Orsogna, definirà una sezione apposita all'interno del sito istituzionale, per rappresentare i progetti, interventi ed azioni concernenti i finanziamenti ottenuti ed al relativo utilizzo.

IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Il Sistema individua:

- le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance;

- le procedure di conciliazione relative all'applicazione del medesimo Sistema;

- le modalità dì raccordo e integrazione con i sistemi di controllo esistenti;

- le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di Sistema, che ha ad oggetto sia la misurazione e la valutazione della performance organizzativa, sia la misurazione e la valutazione della performance individuale, individua le modalità ed i tempi del ciclo di gestione della performance, definisce gli obiettivi e gli indicatori, effettua il monitoraggio della performance di cui all'art. 6 del d.lgs. n, 150/2009.

Nel dettaglio, si evidenzia che sono state incluse, in detto sistema, le disposizioni per la misurazione e valutazione delle attività gestionali e del personale già applicate dall'amministrazione, le quali, con i necessari adattamenti formali, sono coerenti con l'essenza dei principi enunciati nel d.lgs. n. 150/2009.

IL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il Ciclo di Gestione della Performance si articola nelle seguenti fasi:

a) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori

b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;

c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

d) misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;

e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori ed il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizzano attraverso i seguenti strumenti di programmazione:

1. le linee programmatiche di Mandato approvate dal Consiglio Comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i programmi e progetti contenuti nel programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, sulla base dei quali si sviluppano i documenti facenti parte del sistema integrato di pianificazione;

2. il DUP, attraverso il quale si realizza il confronto delle linee programmatiche con le reali possibilità operative dell'ente e si esprimono, per la durata del mandato in corso, le linee dell'azione dell'ente nell'organizzazione e nel funzionamento degli uffici, servizi gestiti direttamente o non, le risorse finanziarie correnti, gli investimenti e le opere pubbliche da realizzare;

3. il Piano esecutivo di gestione, che contiene il Piano dettagliato degli obiettivi, che individua le schede di dettaglio dei singoli obiettivi assegnati nel PEG ai dirigenti e il Piano della performance che, in relazione agli obiettivi dì gestione fissati dal PEG, include il piano dettagliato degli obiettivi e le modalità di rilevazione dei risultati raggiunti. con le finalità dell'art. 197 del d.lgs. n. 267/2000.

GLI ATTI DI PROGRAMMAZIONE

LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO

In data 8 e 9 giugno 2024, si sono svolte le consultazioni per l'elezione diretta del Sindaco e del Consiglio Comunale di Orsogna, per il mandato amministrativo 2025-2029 ed è stato proclamato eletto alla carica di Sindaco l'avv. Andrea Marinucci.

Il programma di mandato, redatto ai sensi dell'art. 46 del d.lgs. n. 267/2000 (TUEL) e presentato ai sensi dell'art. 71 del TUEL, è stato approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 50 del

09.10.2024, e rappresenta lo strumento di programmazione di primo livello del Comune di Orsogna nell'ambito del processo di pianificazione dell'ente discendente dal programma del Sindaco.

Attraverso tale atto di Pianificazione, sono state definite nr. 8 aree di intervento strategico che rappresentano le politiche essenziali da cui sono derivati i programmi, progetti e singoli interventi da realizzare nel corso del mandato.

Tali Linee Programmatiche, che attengono a vari ambiti di intervento dell'Ente, sono state così denominate:

1. Vivibilità del Paese
2. Cultura
3. La Scuola
4. Servizi Sociali
5. La Sede Erogativa Sanitaria
6. Sport e Giovani
7. Parco dell'Annunziata
8. Revisione Piano Regolatore Generale

GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE E LA PERFORMANCE

In considerazione della situazione sopradescritta gli strumenti di programmazione cui fare riferimento, per quanto inscritti nel ciclo procedimentale di valutazione, sono:

- la delibera Giunta Comunale n. 153 del 29.12.2014 con la quale è stato approvato il regolamento di disciplina del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la delibera Giunta Comunale n. 113 del 14.12.2015 con la quale è stato sostituito l'art. 9 del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 28.07.2023, di approvazione del Documento Unico di Programmazione DUP 2024-2026;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 17.01.2024, di approvazione della Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione DUP 2024-2026;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 17.01.2024, di approvazione del Bilancio di Previsione 2024-2026;
- la delibera di Giunta Comunale n. 1 del 17.01.2024, recante "Art. 169 del d.lgs. 267/2000 - Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione per l'esercizio finanziario 2024- Assegnazione risorse ed obiettivi ai responsabili";
- la delibera di Giunta Comunale n. 37 del 15.04.2024, avente ad oggetto "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - Art. 6, D.L. n. 80/2021 - 2024 - 2026";
- i report sul raggiungimento degli obiettivi nel 2024 redatti dai Responsabili dei settori, assegnatari delle risorse umane, strumentali e finanziarie;

Il PEG oppure il Piano degli Obiettivi consentono il raccordo con gli strumenti per la prevenzione della corruzione previsti dal vigente Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza e l'Integrità.
Con la medesima deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 15.04.2024 è stata disposta l'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2024/2026, quale sezione del PIAO 2024, constatando, nel corso dell'anno 2023, non essersi verificati fatti corruttivi né disfunzioni amministrative significative.

In ottemperanza a queste disposizioni, si è provveduto ad elaborare il documento che segue, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2024, nonché i

principali esiti di gestione e la misura del raggiungimento dei macro obiettivi rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

VALUTAZIONE DELLA SITUAZIONE SOCIO ECONOMICA DEL TERRITORIO

Orsogna è comune di 3 660 abitanti della provincia di Chieti. Insieme ai comuni di Arielli, Canosa Sannita, Filetto e Poggiofiorito ha fatto parte dell'Unione dei comuni della Marrucina fino al 31 dicembre 2012, quando l'ente associato è stato sciolto. È rinomato per la Festa dei Talami, Quadri biblici viventi, antichissima tradizione che si rinnova ogni anno la mattina del Martedì in Albis (martedì dopo Pasqua) e la sera di Ferragosto.

L'economia territoriale è basata innanzitutto sull'agricoltura intensiva. Di recente si è specializzata nell'industrializzazione vitivinicola, con le cantine sociali di produzione.

Il territorio si articola nelle frazioni di Feuduccio (contrada Convento dei Cappuccini), Ritiro, San Basile, Sterparo, Valli-Coste di Moro.

La conoscenza della situazione socio-economica del territorio rappresenta -una tappa fondamentale nel processo di programmazione. Il contesto esterno infatti influenza le scelte ed orienta l'amministrazione nell'individuazione delle strategie e degli obiettivi, al fine di rispondere al meglio alle esigenze della comunità amministrata e di garantire un ottimale impiego delle risorse. L'analisi si concentra sul territorio, la popolazione, l'economia insediata ed il mercato del lavoro.

I dati della popolazione e del territorio:

Popolazione residente

Dato numerico		**2023**
Maschi	(+)	1.808
Femmine	(+)	1.929
Totale		3.737

Distribuzione percentuale		**2023**
Maschi	(+)	48,38 %
Femmine	(+)	51,62 %
Totale		100,00 %

Movimento naturale e relativo tasso demografico (andamento storico)

		2020	**2021**	**2022**
Movimento naturale				
Nati nell'anno	(+)	24	22	22
Deceduti nell'anno	(-)	54	53	56
Saldo naturale		-30	-31	-34
Tasso demografico				
Tasso di natalità (per mille abitanti)		0,00	0,00	0,00
Tasso di mortalità (per mille abitanti)		0,00	0,00	0,00

Confronto fra saldo naturale e saldo demografico (andamento storico)

		2020	**2021**	**2022**
Movimento naturale				
Nati nell'anno	(+)	24	22	22
Deceduti nell'anno	(-)	54	53	56
Saldo naturale		-30	-31	-34
Movimento migratorio				
Immigrati nell'anno	(+)	75	113	138
Emigrati nell'anno	(-)	56	78	106
Saldo migratorio		17	35	32

Territorio (ambiente geografico)

Estensione geografica		
Superficie	(Kmq.)	25

Risorse idriche		
Laghi	(num.)	0
Fiumi e torrenti	(num.)	0
Strade		
Statali	(Km.)	5
Regionali	(Km.)	0
Provinciali	(Km.)	14
Comunali	(Km.)	58
Vicinali	(Km.)	25
Autostrade	(Km.)	0

Territorio (urbanistica)

Piani e strumenti urbanistici vigenti			
Piano regolatore adottato	(S/N)	No	
Piano regolatore approvato	(S/N)	Si	DELIBERA C.C. N. 23 DEL 30/08/2011
Piano di governo del territorio	(S/N)	No	
Programma di fabbricazione	(S/N)	No	
Piano edilizia economica e popolare	(S/N)	No	
Piano insediamenti produttivi			
Industriali	(S/N)	No	
Artigianali	(S/N)	Si	DELIBERA C.C. N. 18 DEL 26/04/2004 DEL P.R.G.
Commerciali	(S/N)	Si	DELIBERA C.C. N. 18 DEL 26/04/2004 DEL P.R.G.
Altri strumenti	(S/N)	No	
Coerenza urbanistica			
Coerenza con strumenti urbanistici	(S/N)	No	
Area interessata P.E.E.P.	(mq.)	0	
Area disponibile P.E.E.P.	(mq.)	0	
Area interessata P.I.P.	(mq.)	0	
Area disponibile P.I.P.	(mq.)	0	

Servizi al cittadino (Trend storico e programmazione)

Denominazione		2024	2025	2026	2027
Asili nido	(num.)	1	1	1	1
	(posti)	40	40	40	40
Scuole materne	(num.)	1	1	1	1
	(posti)	121	121	121	121
Scuole elementari	(num.)	1	1	1	1
	(posti)	194	194	194	194
Scuole medie	(num.)	1	1	1	1
	(posti)	194	194	194	194
Strutture per anziani	(num.)	0	0	0	0
	(posti)	0	0	0	0

L'ORGANIZZAZIONE DEL COMUNE

Il Comune esercita le funzioni e le attività di competenza sia attraverso propri uffici sia, nei termini di legge, attraverso la partecipazione a consorzi, società, e altre organizzazioni strumentali secondo scelte improntate a criteri di efficienza e di efficacia.

L'organizzazione degli uffici e del personale ha carattere strumentale rispetto al conseguimento egli scopi istituzionali e si conforma a criteri di autonomia, funzionalità, economicità, pubblicità e trasparenza della gestione, secondo principi di professionalità e di responsabilità.

La struttura organizzativa è chiamata a svolgere tutti i compiti e le funzioni che riguardano la popolazione e il territorio comunale, precipuamente nei settori organici: dei servizi alla persona e alla comunità; dell'assetto e utilizzazione del territorio; dello sviluppo economico; salvo quanto non sia

espressamente attribuito ad altri soggetti dalla legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Inoltre, l'art. 14 del TUEL n. 267/2000, attribuisce al Comune la gestione dei servizi, di competenza statale, elettorali, di stato civile, di anagrafe, di leva militare e di statistica. Le relative funzioni sono esercitate dal sindaco quale "Ufficiale del Governo".

Il comma 27 dell'art. 14 del DL n. 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010), infine, elenca le "funzioni fondamentali".

Sono funzioni fondamentali dei Comuni, ai sensi dell'articolo 117, comma 2, lettera p), della Costituzione:

a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
j) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
k) i servizi in materia statistica.

L'assetto organizzativo è determinato in linea con le funzioni di cui il Comune è titolare e con i programmi e progetti dell'Amministrazione, con particolare riferimento al Documento Unico di Programmazione (DUP).

La struttura è ripartita in 4 settori, ciascuna organizzata in uffici.

Al vertice di ciascuna area è posto un responsabile di area, titolare di posizione organizzativa.

FUNZIONI	TITOLARE	CATEGORIA	PROVVEDIMENTO DI NOMINA	PERIODO INCARICO
SEGRETERIA COMUNALE	De Frenzi Gianpaolo	Segretario Comunale, fascia B	Reggenza	Da agosto 2023
			Titolare	Dal 07.11.2024

SERVIZI	RESPONSABILE	CATEGORIA	PROVVEDIMENTO DI NOMINA	PERIODO INCARICO
SETTTORE I - AMMINISTRATIVO	Marinucci Andrea	Vicesindaco	ex art. 53, co. 23, l. 388/2000	Esercizio 2024
		Sindaco		Dal 27.06.2024
SETTORE II FINANZIARIO -	Giuseppina Calabrese	Funzionario contabile EQ	Tempo pieno	Esercizio 2024

SETTORE III – TECNICO	Giulio Saraceni	Funzionario Tecnico EQ	p.t. 12 h/s, ex art. 1, co. 557, l. 311/2004	Esercizio 2024
SETTORE IV – POLIZIA LOCALE	Ernesto Salerni	Sindaco	ex art. 53, co. 23, l. 388/2000	Esercizio 2024
	Marinucci Andrea	Sindaco		Dal 27.06.2024

Il Comune di Orsogna è amministrazione priva di personale con qualifica dirigenziale.

PERSONALE DELL'ENTE NELL'ESERCIZIO 2024

SETTORE AMMINISTRATIVO

CATEGORIA	***PROFILO PROFESSIONALE***	***PERSONALE ASSEGNATO***		
		Tempo pieno	***Tempo parziale***	***In Servizio***
Istruttore	Istruttore amministrativo: Camilli Meletani Claudio	*1*	---	*1*
Istruttore	Istruttore Amm.vo/Contabile: Guidone Christian	*1*	---	*1*
Operatore esperto	Operatore amm.vo: Mancini Andrea	--	*1 (18 h/s)*	*(aspettativa)*
	TOTALI	*2*	*1*	*3*

SETTORE FINANZIARIO- PROGRAMMAZ. ECONOMICA E PERSONALE

CATEGORIA	***PROFILO PROFESSIONALE***	***PERSONALE ASSEGNATO***		
		Tempo pieno	***Tempo parziale***	***In Servizio***
Funzionario EQ	Funzionario contabile- Responsabile di settore Calabrese Giuseppina	*1*	---	*1*
TOTALI		*1*	--	*1*

SETTORE TECNICO – MANUTENTIVO

CATEGORIA	***PROFILO PROFESSIONALE***	***PERSONALE ASSEGNATO***		
		Tempo pieno	***Tempo parziale***	***In Servizio***
Funzionario EQ	Funzionario tecnico Responsabile di settore: Saraceni Giulio	--	*1 (30h/s)*	*1*
Istruttore	Istruttore Tecnico: Ortolano Domenico	*1*	--	*1*
Operatore esperto	Capo Operaio: Garzarella Lucio	*1*	---	*1*
Operatore esperto	Esecutore: De Bellis Pierino	*1*	---	*1*
Operatore	Operaio Servizio Necroscopico: De Grandis Armando	*1*	---	*1*
TOTALE		***4***	***2***	***6***

SETTORE POLIZIA LOCALE

CATEGORIA	***PROFILO PROFESSIONALE***	***PERSONALE ASSEGNATO***		
		Tempo pieno	***Tempo parziale***	***In Servizio***
Istruttore	Istruttore di vigilanza: Ortolano Franco	*1*	---	*1*
TOTALI		*1*	*1*	*1*

LE RISORSE FINANZIARIE

L'esame del rendiconto oggetto della presente indagine, costituisce strumento di verifica ed analisi della gestione complessiva delle risorse dell'Ente in una prospettiva di garanzia e tutela dell'equilibrio economico- finanziario nei suoi termini di legalità, regolarità contabile e di raffronto fra obiettivi indicati nella programmazione di bilancio e risultati rappresentati nel rendiconto. Esso è diretto alla determinazione ed alla dimostrazione dei risultati della gestione finanziaria in funzione alla finalità autorizzatoria del bilancio preventivo.

Il documento finanziario in esame evidenzia, infatti, un insieme molto ricco d'informazioni che interessano la gestione di competenza, di cassa, dei residui, per determinare il risultato che, a sua volta, si compone della somma di risultati parziali, anch'essi utili ai fini della nostra indagine.

Le finalità dell'analisi del rendiconto possono così sintetizzarsi:

- Valutare il rispetto del fondamentale principio delle autorizzazioni nei processi di erogazione delle spese ed acquisizione delle risorse;
- Verifica del grado di attendibilità e di veridicità delle previsioni di bilancio;
- Verifica del mantenimento degli equilibri di bilancio nel corso della gestione;
- Valutazione dell'aspetto complessivo della gestione nelle varie componenti e dimensioni dell'analisi finanziaria, economico e patrimoniale;
- Verifica dell'efficienza e della efficacia dei singoli servizi erogati.

Passando all'analisi dei dati complessivi dell'azione di governo, si rileva che l'esercizio si chiude con un risultato finanziario d'amministrazione pari ad € **2.153.643,69**, per quanto approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 30.04.2025, come riportato nella tabella seguente:

Prospetto dimostrativo del risultato di amministrazione anno 2024:

		GESTIONE		
		RESIDUI	**COMPETENZA**	**TOTALE**
Fondo cassa al 1° gennaio				2.404.371,25
RISCOSSIONI	(+)	1.363.237,55	5.892.742,91	7.255.980,46
PAGAMENTI	(-)	1.309.779,61	4.722.704,68	6.032.484,29
SALDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			3.627.867,42
PAGAMENTI per azioni esecutive non regolarizzate al 31 dicembre	(-)			0,00
FONDO DI CASSA AL 31 DICEMBRE	(=)			3.627.867,42
RESIDUI ATTIVI	(+)	1.067.531,70	759.932,54	1.827.464,24
di cui residui attivi incassati alla data del 31/12 in conti postali e bancari in attesa del riversamento nel conto di tesoreria principale				88.894,30
di cui derivanti da accertamenti di tributi effettuati sulla base della stima del dipartimento delle finanze				0,00
RESIDUI PASSIVI	(-)	923.484,78	1.406.034,70	2.329.519,48
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE CORRENTI	(-)			254.421,01
FONDO PLURIENNALE VINCOLATO PER SPESE IN CONTO CAPITALE	(-)			717.747,48

RISULTATO DI AMMINISTRAZIONE AL 31 DICEMBRE 2024 (A)	(=)			**2.153.643,69**

Composizione del risultato di amministrazione al 31 dicembre 2024:		
Parte accantonata		
Fondo crediti di dubbia esigibilità al 31/12/2024		608.956,76
Fondo anticipazioni liquidità		0,00
Fondo perdite società partecipate		0,00
Fondo contenzioso		20.000,00
Altri accantonamenti		42.107,89
	Totale parte accantonata (B)	**671.064,65**
Parte vincolata		
Vincoli derivanti da leggi e dai principi contabili		247.375,97
Vincoli derivanti da trasferimenti		238.446,93
Vincoli derivanti dalla contrazione di mutui		0,00
Vincoli formalmente attribuiti dall'ente		8,80
Altri vincoli		47.509,72
	Totale parte vincolata (C)	**533.341,42**
Parte destinata agli investimenti		
	Totale parte destinata agli investimenti (D)	**11.128,31**
	Totale parte disponibile (E=A-B-C-D)	**938.109,31**
Se E è negativo, tale importo è iscritto tra le spese del bilancio di previsione come disavanzo da ripianare		

PARTECIPATE

Il Comune di Orsogna al 31.12.2023 possiede le seguenti partecipazioni:

Societa' ed organismi gestionali	%
ECO.LAN SPA	2,52
SOCIETA' ABRUZZESE SERVIZIO IDRICO INTEGRATO SASI SPA	1,20
INFRASTRUTTURE SERVIZI IDRICI ISI SRL IN LIQUIDAZIONE	1,20

Ai sensi dell'articolo 147-quater del d.lgs. n. 267/2000, l'Amministrazione comunale di Orsogna con la deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 16.12.2024 ha approvato il Piano di razionalizzazione periodica delle partecipazioni societarie direttamente o indirettamente possedute al 31 dicembre 2023 ai sensi dell'articolo 20 decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175 e s.m.i.

(T.U.S.P.), il quale ha individuato gli indirizzi gestionali che tutti gli organismi partecipati dovranno seguire nel corso della gestione di esercizio.

IL SISTEMA DI MONITORAGGIO

Il Monitoraggio rappresenta l'attività sistematica dì revisione regolare delle attività condotte dalla tecnostruttura di direzione per il raggiungimento degli obiettivi, svolta per identificare potenziali problemi, per presidiare un processo, per misurare l'evoluzione e l'eventuale miglioramento di un fenomeno.

Il monitoraggio fornisce dunque ai responsabili di area, titolari di posizione organizzativa, al Segretario comunale ed agli Amministratori tutte le informazioni necessarie a stabilire: se il lavoro stia progredendo secondo quanto stabilito; se le risorse siano utilizzate in maniera efficace ed efficiente; se gli obiettivi di gestione e di processo - oggetto di monitoraggio saranno raggiunti; se i programmi stiano deviando dagli obiettivi originari; quali siano le ragioni degli scostamenti; quali azioni si rendano necessarie per operare eventuali correzioni.

I risultati dell'attività di monitoraggio vengono resi noti attraverso il sistema di reporting, costituito dai referti e da relazioni periodiche sullo stato di attuazione degli obiettivi nonché dal referto finale da redigersi una volta approvato il rendiconto della gestione relativo all'anno in esame.

I risultati del monitoraggio si configurano inoltre come strumenti utili alla attività di valutazione della tecnostruttura di direzione.

Gli aspetti positivi che possono essere evidenziati sono i seguenti:

- l'attendibilità delle risultanze della gestione finanziaria avvalorate anche dal risultato di amministrazione;
- le risultanze della gestione di cassa, non assistendo al ricorso ad anticipazioni di tesoreria;
- il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica (saldo di bilancio, contenimento spese di personale, contenimento indebitamento);
- attestata congruità del fondo crediti di dubbia esigibilità e dei fondi rischi;
- gestione delle risorse umane e relativo costo sono improntate a criteri di prudenza;
- la tempestività del termine di pagamento delle fatture commerciali quale stabilito dal D.Lgs. 231/2002, il quale ha determinato il contenimento dell'indicatore di ritardo annuale dell'art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018. L'art. 1 della legge 145 del 23 dicembre 2018 dal comma 858 al comma 872 introduce, infatti, nuove disposizioni sui pagamenti secondo le quali i Comuni che non rispettano i tempi di pagamento previsti per legge, ovvero che non dimostrano la progressiva riduzione dello stock di debito commerciale scaduto, dovranno accantonare in bilancio un "Fondo di garanzia dei debiti commerciali", sul quale non è possibile disporre impegni e pagamenti:
  - Indicatore tempestività dei pagamenti annuale 2024: -11,56
  - Importo annuale pagamenti posteriori alla scadenza: euro 331.128,74

Gli elementi che possono essere considerati critici sono:

- la precarietà organizzativa della struttura tecnico amministrativa con il necessitato ricorso al conferimento di incarico di responsabilità di settore a personale dipendente di altra amministrazione locale, con impegno per prestazione a tempo parziale, nonché a medesimi amministratori, per quanto consentito dall'art. 53, co. 23, l. 388/2000, in deroga al principio

di distinzione delle funzioni di indirizzo politico dalla responsabilità gestionale degli obiettivi assegnati;
- la discontinuità delle funzioni di coordinamento ed unitarietà dell'azione amministrativa dell'ufficio di segreteria comunale, nonostante la previsione d'obbligo dell'art. 97, d.lgs. 267/2000, condizione risolta solo nel novembre del 2024 con la costituzione di un ufficio convenzionato di segreteria con ulteriori amministrazioni comunali;
- l'esiguità del personale dipendente a disposizione dell'ente, con la necessità di porre esecuzione con imminenza il programma di fabbisogno del personale;
- il mantenimento in bilancio di significativi residui, quale elemento di significativa evidenza, il quale importa valutazione di necessaria prudenza.

VALUTAZIONE

Il sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Orsogna, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 29.12.2014, prevede che la valutazione della performance sia affidata al Nucleo di Valutazione, cui compete la valutazione della performance della struttura amministrativa nel suo complesso, nonché la proposta di valutazione annuale dei responsabili di settore, con il supporto esterno del Segretario Comunale.

Al Sindaco, sentita la Giunta, compete l'approvazione della proposta di valutazione dei responsabili di settore e del Segretario Comunale, quale formulata dal Nucleo di Valutazione. Al Sindaco, altresì, sentita la Giunta Comunale compete la valutazione annuale del Segretario Comunale con il supporto del Nucleo di Valutazione. Ai Responsabili di settore compete la valutazione del personale assegnato.

Pertanto, si propongono le relazioni di raggiungimento degli obiettivi e performance dei Responsabili di settore, quali rimessi a quest'ufficio di segreteria comunale, unitamente alle schede di valutazione del personale dipendente in assegnazione, acquisite a protocollo dell'ente ed in atti.

Si espone che le medesime relazioni conferiscono il conseguimento integrale degli obiettivi strategici assegnati, per ciascun responsabile di settore in servizio nell'esercizio 2024, in misura delle previsioni degli artt. 4, 5 e 6 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Si specifica, altresì, che nell'esercizio 2024, la responsabilità del settore amministrativo e del settore di Polizia Locale è stata deferita rispettivamente al Vicesindaco, avv. Marinucci, ed al Sindaco, dott. Salerni, sino al termine del precedente mandato amministrativo, ed all'esito delle elezioni amministrative dell'8 e 9 giugno 2024, al medesimo Sindaco eletto, avv. Marinucci, per quanto consentito dall'art. 53, co. 23, l. 388/2000.

Ai responsabili di settore, titolari di posizione organizzativa, i quali abbiano conseguito almeno 60/100 punti, la retribuzione di risultato è erogata mediante applicazione proporzionale del punteggio ottenuto sul punteggio massimo ottenibile e in relazione alla retribuzione di posizione in godimento.

Le schede di valutazione del personale dipendente, proposte dai responsabili di settore, rappresentano per tutti i dipendenti in assegnazione il pieno raggiungimento degli obiettivi di gruppo ed individuali, nonché l'attribuzione di punteggio massimo in valutazione del contributo assicurato alla performance di settore. Inoltre, per tutti i dipendenti in assegnazione la stima delle competenze esperite consegue la valutazione piena.

Le intervenute valutazioni si conformano alle previsioni degli artt. 7 e 8 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

La conversione della valutazione in trattamento economico potrà essere disposta in conformità alle previsioni dell'art. 12 del Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente.

Si osserva, altresì che L'Ente non ha avviato nessuna procedura di conciliazione, ai sensi dell'art. 7 d.lgs. n. 150/2009.

Rispetto degli obblighi normativi da cui discendono responsabilità dirigenziali

OBBLIGO	rispettato	non rispettato	parzialmente rispettato
Rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi			sì
Ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie	sì		
Rispetto degli standards quantitativi e qualitativi da parte del personale assegnato	sì		
Regolare utilizzo del lavoro flessibile	sì		
Esercizio dell'azione disciplinare	sì		
Controllo sulle assenze, gestione disciplina del lavoro straordinario e gestione dell'istituto delle ferie	sì		
Attuazione delle disposizioni in materia di amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso i siti istituzionali			sì
Osservanza delle norme in materia di trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica			sì
Osservanza delle norme in materia di accesso telematico ai dati, documenti e procedimenti			sì
Osservanza di pubblicazione sul sito internet dell'Ente, in Amministrazione trasparente, degli obiettivi di accessibilità, ai sensi dell'art. 9, comma 7 D.L. n. 179/2012.			sì

Riscontro delle misure in materia di pari opportunità

Come noto, l'art. 57 del d.lgs. 165/2001, dispone che le Pubbliche Amministrazioni debbano costituire al loro interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le

discriminazioni" (CUG), il quale sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

Con determinazione del Responsabile del settore amministrativo n. 35/133 del 28.02.2013 è stato costituito il CUG di ente.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 25.03.2024 è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2024/2026, il quale è confluito quale sezione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione.

Andamento delle misure in materia di prevenzione della corruzione

Per quanto risultante in atti, il Responsabile della corruzione ha diffuso gli obblighi delle norme comportamentali e di trasparenza, il cui livello di applicazione delle misure adottate, per ricognizione documentale, è adeguato.

L'Amministrazione comunale con Delibera della Giunta Comunale n. 37 del 15.04.2024 ha approvato il PIAO 2024 2026, del quale il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2024/2026, in quanto confermato, costituisce sezione.

In conclusione, può esporsi che i riscontri in analisi dell'attività amministrativa dell'ente, quali complessivamente riepilogati nella presente Relazione annuale sulla performance, consentono di rappresentare l'impegno in perseguimento degli obiettivi operativi e strategici fissati dall'Amministrazione, tanto da dedurre stima dell'andamento dell'azione pubblica e della gestione dei servizi e funzioni in presidio, in termini di coerenza e convergenza con gli atti di programmazione finanziaria, tecnica ed amministrativa assunti in competenza dell'esercizio 2024.

Si attesta il conseguimento dell'obiettivo del rispetto del termine di 30 giorni del pagamento delle fatture commerciali, quale stabilito dal D.Lgs. 231/2002, per quanto attestato dall'indicatore annuale dei pagamenti ex art. 1, co. 859, lettera b), e co. 861, della Legge n. 145/2018 (Indicatore tempestività dei pagamenti annuale 2024: -11,56 gg; Importo annuale pagamenti posteriori alla scadenza: euro 127.700,58).

Risulta, pertanto, compulsata la condizione prescritta dall' 4bis, comma 2, del d.l. 13/2023 convertito nella legge n. 41/2023 ai sensi del quale: " *Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare, integrando i rispettivi contratti individuali, ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonche' ai dirigenti apicali delle rispettive strutture specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni e valutati, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento. Ai fini dell'individuazione degli obiettivi annuali, si fa riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarita' amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all' articolo 7, comma 1, del decreto- legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64".*

Il conseguimento dell'obiettivo funzionale del rispetto del termine di tempestività dei pagamenti, pertanto, abilita la corresponsione della retribuzione di risultato per il personale titolare di posizione organizzativa, quai responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, e per il segretario comunale, nella responsabilità di coordinamento, senza alcuna prescritta decurtazione.

Tanto si rappresenta nella constatazione per la quale, la redazione della esposta Relazione è assunta in condizione dell'assunzione dell'incarico di Segretario Comunale in reggenza dell'ufficio di

segreteria del Comune di Orsogna, per decorrenza del 01.08.2023, nonché, quale titolare di ufficio convenzionato di segreteria comunale dal 07.11.2024.

In ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009, la presente Relazione annuale sulla performance sarà trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza.

Si ribadisce riportare in atti i report dei responsabili sul raggiungimento degli obiettivi nel 2024 nonché le schede di valutazione del personale dipendente in assegnazione.

Orsogna, 30.04.2025

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Gianpaolo DE FRENZI