

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2022

Approvata con deliberazione di G.C. n. 1 del 09.01.2024

PREMESSA

La presente relazione, predisposta ai sensi e per gli effetti dell'art. 10 comma 1, lettera b) del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate con rilevazione degli eventuali scostamenti.

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta comunale n. 60 del 25.05.2018, prevede, per la valutazione dei titolari di posizione organizzativa, il punteggio massimo di 100 punti così suddiviso (articolo 1.1.1 del Sistema):

1.	Performance Organizzativa:	punti 35 (trentacinque).
2.	Raggiungimento degli obiettivi assegnati	punti 30 (trenta).
3.	Comportamenti organizzativi:	punti 30 (trenta)
4.	Contributo alla performance dell'Ente	punti 5 (cinque).

Per la valutazione dei dipendenti non titolari di posizione organizzativa è previsto un punteggio massimo di 100 punti suddivisi in: punti 30 per il livello di conseguimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo, punti 30 per le competenze dimostrate, punti 40 per il comportamento professionale ed organizzativo (articolo 2.1.1 del Sistema).

Nel Piano della Performance 2022-2024, redatto ai sensi del D.lgs. 150/2009 e approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 97 del 23.09.2022, sono stati individuati e assegnati gli obiettivi a ciascun responsabile di settore, titolare di posizione organizzativa. Per ciascun obiettivo, è stata descritta l'attività ad esso inerente e sono stati individuati il peso dell'obiettivo, gli indicatori di tempo e di performance.

L'Ente, nella sua interezza, si è impegnato a realizzare quanto previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e nel Piano della Performance dell'anno 2021 definendo le attività in modo puntuale, chiaro e misurabile.

DESCRIZIONE DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO DELL'ENTE - ANNO 2022 CONTESTO ESTERNO

Il contesto esterno viene analizzato attraverso un'indagine condotta sia sotto il profilo geografico - ambientale sia in relazione ai dati riferiti all'ordine e alla sicurezza pubblica, per comprendere le peculiarità del territorio di riferimento che possono impattare con l'organizzazione dell'Ente, condizionandone le dinamiche e i processi organizzativi.

Torino di Sangro è un comune di piccole - medie dimensioni della provincia di Chieti, che sorge su una collina che domina le valli dei fiumi Sangro, da cui prende il nome, ed Osento e si affaccia sul mare, importante risorsa economica grazie alla località Marina di Torino di Sangro, centro balneare tra i più frequentati della regione. Il Comune conta una popolazione di poco inferiore alle tremila unità con una superficie di circa 32,31 km². Le origini di Torino di Sangro sono molto antiche, e con molta probabilità risalgono al XII secolo. La leggenda più conosciuta vuole che gli abitanti di "Civita di Sangro", assaliti dai Saraceni fuggirono preceduti da un toro che si fermò sotto l'antica Torre, ove essi si rifugiarono, dando vita ad un nuovo paese che prese il nome di Torino. E' un centro di grande interesse storico e naturalistico che ospita una riserva naturale oltre a numerose chiese e palazzi. L'economia si basa principalmente sul turismo, grazie alla zona costiera e sull'agricoltura legata alla produzione di vino ed olio.

Con riferimento allo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica, si rinvia ai dati contenuti nelle relazioni periodiche presentate al Parlamento dal Ministero dell'Interno e pubblicate sul sito della Camera dei Deputati ed in particolare alla "Relazione sull'attività delle forze di polizia, sullo stato dell'ordine e della sicurezza pubblica e sulla criminalità organizzata" trasmessa dal Ministro dell'Interno alla Presidenza della Camera dei deputati, disponibile alla pagina web: <https://www.interno.gov.it/it/sala-stampa/dati-e-statistiche/relazione-parlamento-sullattivita-forze-polizia-sullo-stato-dellordine-e-sicurezza-pubblica-e-sulla-criminalita-organizzata>.

Si rinvia inoltre allo studio del ministero dell'Interno relativo ai dati sul fenomeno degli atti intimidatori nei confronti degli amministratori locali disponibile alla pagina web: https://www.interno.gov.it/sites/default/files/analisi_di_contesto_primi_nove_mesi_2019.pdf
 Nello specifico, per quanto concerne la provincia di Chieti, si rimanda alla pagina web: <https://questure.poliziadistato.it/it/Chieti/articolo/10625e09d987771e6863665184>.

CONTESTO INTERNO

LA POPOLAZIONE

La popolazione residente alla data del 31.12.2022 è di n. 2900 abitanti.

La tabella in basso riporta la popolazione residente al 31 dicembre di ogni anno e rappresenta l'andamento demografico dal 2001 al 2021 (ultimo anno al quale sono riferiti i dati ISTA). Nel 2011 sono riportate due righe in più, su sfondo grigio, con i dati rilevati il giorno del censimento decennale della popolazione e quelli registrati in anagrafe il giorno precedente.

<i>Anno</i>	<i>Data rilevamento</i>	<i>Popolazione residente</i>	<i>Variazione assoluta</i>	<i>Variazione percentuale</i>	<i>Numero Famiglie</i>	<i>Media componenti per famiglia</i>
2001	31 dicembre	3.082	-	-	-	-
2002	31 dicembre	3.091	+9	+0,29%	-	-
2003	31 dicembre	3.091	0	0,00%	1.020	3,03
2004	31 dicembre	3.099	+8	+0,26%	1.174	2,64
2005	31 dicembre	3.119	+20	+0,65%	1.197	2,61
2006	31 dicembre	3.124	+5	+0,16%	1.201	2,60
2007	31 dicembre	3.139	+15	+0,48%	1.210	2,59
2008	31 dicembre	3.122	-17	-0,54%	1.224	2,55
2009	31 dicembre	3.112	-10	-0,32%	1.247	2,50
2010	31 dicembre	3.084	-28	-0,90%	1.236	2,50
2011 ⁽¹⁾	8 ottobre	3.069	-15	-0,49%	1.237	2,48
2011 ⁽²⁾	9 ottobre	3.041	-28	-0,91%	-	-
2011 ⁽³⁾	31 dicembre	3.031	-53	-1,72%	1.218	2,49
2012	31 dicembre	3.019	-12	-0,40%	1.218	2,48
2013	31 dicembre	3.021	+2	+0,07%	1.208	2,50
2014	31 dicembre	3.030	+9	+0,30%	1.234	2,46
2015	31 dicembre	3.123	+93	+3,07%	1.246	2,43
2016	31 dicembre	3.143	+20	+0,64%	1.239	2,42
2017	31 dicembre	3.049	-94	-2,99%	1.246	2,40
2018*	31 dicembre	3.029	-20	-0,66%	1.242,01	2,39
2019*	31 dicembre	3.017	-12	-0,40%	1.256,61	2,36
2020*	31 dicembre	2.971	-46	-1,52%	(v)	(v)
2021*	31 dicembre	2.945	-26	-0,88%	(v)	(v)

(¹) popolazione anagrafica al 8 ottobre 2011, giorno prima del censimento 2011.

(²) popolazione censita il 9 ottobre 2011, data di riferimento del censimento 2011.

(³) la variazione assoluta e percentuale si riferiscono al confronto con i dati del 31 dicembre 2010.

(*) popolazione post-censimento

(v) dato in corso di validazione

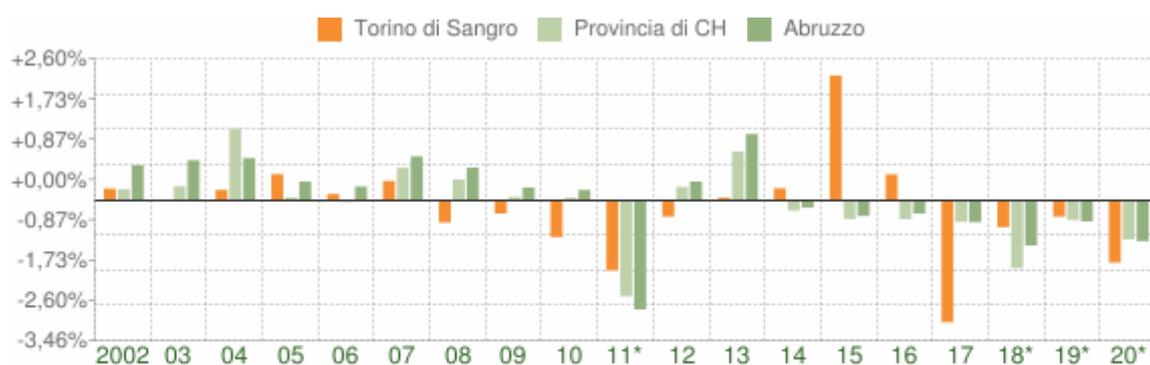
Dal **2018** i dati tengono conto dei risultati del **censimento permanente della popolazione**, rilevati con cadenza annuale e non più decennale. A differenza del censimento tradizionale, che effettuava una rilevazione di tutti gli individui e tutte le famiglie ad una data stabilita, il nuovo metodo censuario si basa sulla combinazione di rilevazioni campionarie e dati provenienti da fonte amministrativa.

La popolazione residente a **Torino di Sangro** al Censimento 2011, rilevata il giorno 9 ottobre 2011, è risultata composta da **3.041** individui, mentre alle Anagrafi comunali ne risultavano registrati **3.069**. Si è, dunque, verificata una differenza negativa fra *popolazione censita* e *popolazione anagrafica* pari a **28** unità (-0,91%).

Il confronto dei dati della popolazione residente dal 2018 con le serie storiche precedenti (2001-2011 e 2011-2017) è possibile soltanto con operazioni di **ricostruzione intercensuaria** della popolazione residente.

Variazione percentuale della popolazione

Le variazioni annuali della popolazione di Torino di Sangro espresse in percentuale a confronto con le variazioni della popolazione della provincia di Chieti e della regione Abruzzo.



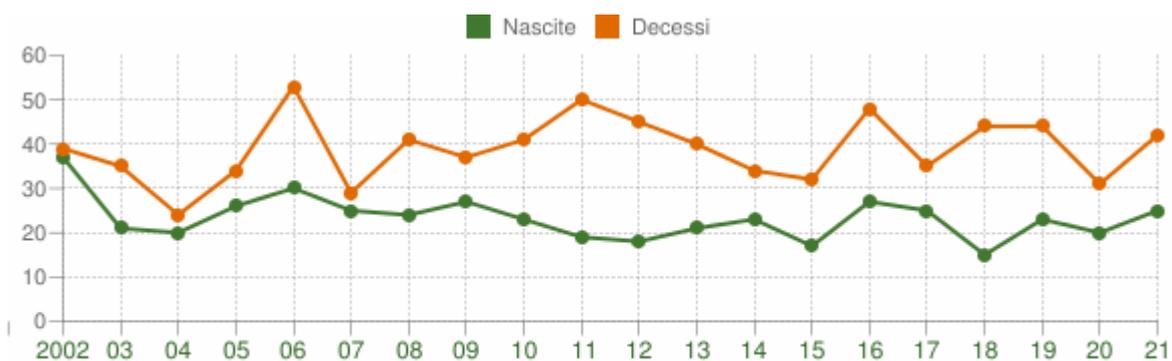
Variazione percentuale della popolazione

COMUNE DI TORINO DI SANGRO (CH) - Dati ISTAT al 31 dicembre - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Movimento naturale della popolazione

Il movimento naturale della popolazione in un anno è determinato dalla differenza fra le nascite ed i decessi ed è detto anche **saldo naturale**. Le due linee del grafico in basso riportano l'andamento delle nascite e dei decessi negli ultimi anni. L'andamento del saldo naturale è visualizzato dall'area compresa fra le due linee.



Movimento naturale della popolazione

COMUNE DI TORINO DI SANGRO (CH) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	37	-	39	-	-2
2003	1 gennaio-31 dicembre	21	-16	35	-4	-14
2004	1 gennaio-31 dicembre	20	-1	24	-11	-4
2005	1 gennaio-31 dicembre	26	+6	34	+10	-8
2006	1 gennaio-31 dicembre	30	+4	53	+19	-23
2007	1 gennaio-31 dicembre	25	-5	29	-24	-4
2008	1 gennaio-31 dicembre	24	-1	41	+12	-17
2009	1 gennaio-31 dicembre	27	+3	37	-4	-10
2010	1 gennaio-31 dicembre	23	-4	41	+4	-18
2011 (1)	1 gennaio-8 ottobre	14	-9	40	-1	-26
2011 (2)	9 ottobre-31 dicembre	5	-9	10	-30	-5
2011 (3)	1 gennaio-31 dicembre	19	-4	50	+9	-31
2012	1 gennaio-31 dicembre	18	-1	45	-5	-27
2013	1 gennaio-31 dicembre	21	+3	40	-5	-19
2014	1 gennaio-31 dicembre	23	+2	34	-6	-11
2015	1 gennaio-31 dicembre	17	-6	32	-2	-15
2016	1 gennaio-31 dicembre	27	+10	48	+16	-21
2017	1 gennaio-31 dicembre	25	-2	35	-13	-10
2018*	1 gennaio-31 dicembre	15	-10	44	+9	-29
2019*	1 gennaio-31 dicembre	23	+8	44	0	-21
2020*	1 gennaio-31 dicembre	20	-3	31	-13	-11
2021*	1 gennaio-31 dicembre	25	+5	42	+11	-17

(1) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1° gennaio al 8 ottobre)

(2) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

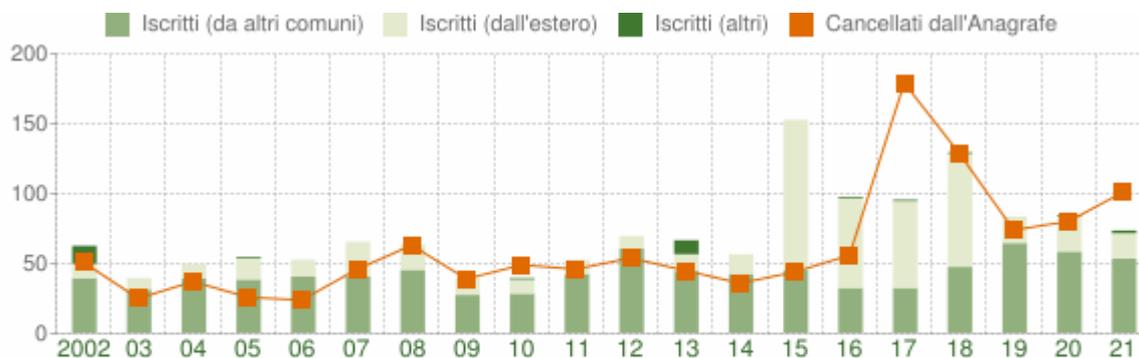
(3) bilancio demografico 2011 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

Flusso migratorio della popolazione

Il grafico in basso visualizza il numero dei trasferimenti di residenza da e verso il comune di Torino di Sangro negli ultimi anni. I trasferimenti di residenza sono riportati come **iscritti** e **cancellati** dall'Anagrafe del comune.

Fra gli iscritti, sono evidenziati con colore diverso i trasferimenti di residenza da altri comuni, quelli dall'estero e quelli dovuti per altri motivi (ad esempio per rettifiche amministrative).



Flusso migratorio della popolazione

COMUNE DI TORINO DI SANGRO (CH) - Dati ISTAT (1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT

La tabella seguente riporta il dettaglio del comportamento migratorio dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno 1 gen-31 dic	Iscritti			Cancellati			Saldo Migratorio con l'estero	Saldo Migratorio totale
	DA altri comuni	DA estero	altri iscritti (a)	PER altri comuni	PER estero	altri cancell. (a)		
2002	39	10	13	49	2	0	+8	+11
2003	31	8	0	24	1	0	+7	+14
2004	39	10	0	35	1	1	+9	+12
2005	38	15	1	25	1	0	+14	+28
2006	40	12	0	23	1	0	+11	+28
2007	40	25	0	44	1	1	+24	+19
2008	45	18	0	59	4	0	+14	0
2009	27	12	0	39	0	0	+12	0
2010	28	10	1	49	0	0	+10	-10
2011 (1)	32	8	0	29	0	0	+8	+11
2011 (2)	10	2	0	14	2	1	0	-5
2011 (3)	42	10	0	43	2	1	+8	+6
2012	60	9	0	52	2	0	+7	+15
2013	44	12	10	42	2	1	+10	+21

2014	42	14	0	34	2	0	+12	+20
2015	45	107	0	37	5	2	+102	+108
2016	32	64	1	49	4	3	+60	+41
2017	32	62	1	48	6	125	+56	-84
2018*	47	81	1	74	6	49	+75	0
2019*	64	19	0	55	18	1	+1	+9
2020*	58	25	1	38	15	27	+10	+4
2021*	53	18	2	84	12	5	+6	-28

(a) sono le iscrizioni/cancellazioni in Anagrafe dovute a rettifiche amministrative.

(¹) bilancio demografico pre-censimento 2011 (dal 1° gennaio al 8 ottobre)

(²) bilancio demografico post-censimento 2011 (dal 9 ottobre al 31 dicembre)

(³) bilancio demografico 2011 (dal 1° gennaio al 31 dicembre). È la somma delle due righe precedenti.

(*) popolazione post-censimento

L'APPARATO POLITICO

Ai sensi dell'art. 3 del D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 (TUEL), il Comune è l'ente locale che rappresenta la comunità locale, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Nell'ambito delle norme, dello Statuto e dei regolamenti, il comune ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri in base al quale agli organi di governo (Consiglio comunale e Giunta comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo mentre alla struttura amministrativa spetta la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

L'attività degli uffici comunali opera sulla base dei bisogni della collettività nel rispetto dei principi della efficacia, efficienza ed economicità.

Nell'organizzazione del lavoro dell'ente pubblico, la definizione degli obiettivi generali e dei programmi è affidata agli organi di governo di estrazione politica. I dirigenti ed i responsabili dei servizi, invece, provvedono alla gestione finanziaria, tecnica e amministrativa, compresa l'adozione degli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno. Gli organi politici esercitano sulla parte tecnica un potere di indirizzo unito ad un controllo sulla valutazione dei risultati.

A seguito delle consultazioni elettorali del 2023 è stato confermato il Sindaco Nino Di Fonso ed è stato eletto il nuovo Consiglio comunale. Si riporta di seguito la composizione degli organi di governo.

SINDACO		NINO DI FONSO	
CONSIGLIO COMUNALE			
Gruppo di maggioranza TORINO DI SANGRO NEL CUORE		NINO DI FONSO GIUSEPPE POLIDORO PAOLA DI BLASIO SABRINA PAOLUCCI CLAUDIO SCHIPSI FILIPPO PRIORI ANTONIO PRIORI ANTONIO GIORGIO	
Gruppo di minoranza LISTA CIVICA PROGETTIAMO IL FUTURO		DOMENICO MANCINI ANDREA CANNONE TONI DE GRANDIS	

GIUNTA COMUNALE	
SINDACO	NINO DI FONSO
VICESINDACO	FILIPPO PRIORI
ASSESSORE	GIUSEPPE POLIDORO

L'APPARATO BUROCRATICO

L'attività degli uffici comunali opera sulla base dei bisogni della collettività nel rispetto dei principi della efficacia, efficienza ed economicità.

L'assetto organizzativo del Comune è costituito da tre settori che costituiscono a loro volta la struttura di massima dimensione dell'Ente, alle quali sono assegnati i diversi servizi. Con delibera di Giunta comunale n. 47 del 24.05.2022 è stata approvata la dotazione organica dell'Ente:

Cat.	PROFILO PROFESSIONALE	Coperto	Tipologia rapporto	Da coprire	Cessazione prevista	Totale al 31.12.2022
D	Istruttore direttivo tecnico	-	FT	1	-	1
C	Istruttore amministrativo	1	FT	1	-	2
C	Istruttore amministrativo/contabile	2	PT	-	-	2
C	Istruttore tecnico	-	FT	1	-	1
C	Agente di Polizia Locale	1	FT	-	-	1
C	Agente di Polizia Locale	-	PT	2	-	2
B3	Collaboratore amministrativo/tecnico	3	FT	-	-	3
B	Esecutore amministrativo/tecnico	2	FT	1	1	2
B	Esecutore amministrativo/tecnico	1	PT	2	-	3
A	Operatore amministrativo	1	FT	-	1	-
	TOTALE	11		8	2	17

Ad integrazione della suddetta dotazione organica, sono attualmente previste le seguenti figure:

- N. 1 Istruttore direttivo amministrativo, coperto mediante ricorso all'istituto previsto dall'art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004 (n. 12h settimanali);
- N. 1 Istruttore direttivo tecnico, coperto mediante ricorso all'istituto previsto dall'art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004 (n. 6h settimanali) e mediante convenzione ex art. 14 CCNL 2004 (n. 6h settimanali);
- N. 1 Istruttore tecnico, assunto a tempo parziale e determinato per le finalità di cui all'art. 1, commi 69 e 70, della Legge n. 178/2020 c.d. "ecobonus".

L'ASSETTO ORGANIZZATIVO

Il Comune non dispone di dirigenti in dotazione organica né, stante le sue ridotte dimensioni, di un direttore generale.

Nell'anno 2022 la struttura organizzativa dell'Ente risulta articolata nei seguenti settori:

- SETTORE AMMINISTRATIVO
- SETTORE FINANZIARIO
- SETTORE TECNICO

Ai settori Amministrativo e Tecnico sono stati assegnati due dipendenti, titolari di P.O., di categoria D, mentre la responsabilità del settore Finanziario è stata assegnata all'organo politico (Sindaco) con deliberazione di Giunta comunale n. 53 del 03.05.2021.

IL FABBISOGNO DI RISORSE UMANE

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 è stato approvato con delibera di G.C. n. 47 del 24.05.2022 ed aggiornato con successiva deliberazione di G.C. n. 109 del 04.11.2022.

Per l'anno 2022 sono state previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

Numero	Categoria	Profilo professionale	Tipologia	Modalità di reclutamento	Decorrenza prevista
1	D1	Istruttore direttivo tecnico	Full time	Concorso pubblico (già prevista nel PTFP 2021/2023)	01.09.2022
1	C1	Istruttore tecnico	Full time	Scorrimento graduatoria altro ente (assunzione effettuata nel 2021 – da sostituire a seguito di cessazione)	01.09.2022
1	C1	Istruttore amministrativo	Full time	Scorrimento propria graduatoria	01.07.2022
1	C1	Agente di Polizia Locale	Part – time (18/36h)	Scorrimento graduatoria altro ente (già prevista nel PTFP 2021/2023)	01.05.2022
1	C1	Agente di Polizia Locale	Part – time (18/36h)	Scorrimento graduatoria altro ente (già prevista nel PTFP 2021/2023)	01.10.2022
1	C1	Istruttore Amministrativo	Trasformazione da Part time (18/36h) a Part time (30/36h)	Incremento ore a personale PT	01.11.2022
1	B1	Esecutore Tecnico	Part – time (18/36h)	Avviamento a selezione (già prevista nel PTFP 2021/2023)	01.07.2022
1	B1	Esecutore amministrativo	Part – time (18/36h)	Avviamento a selezione (già prevista nel PTFP 2021/2023)	01.08.2022

1	B1	Esecutore amministrativo	Full time	Progressione verticale	01.10.2022
---	----	--------------------------	-----------	------------------------	------------

e le assunzioni a tempo determinato, riportate di seguito:

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2022			
Profilo/categoria	Impegno orario settimanale	Modalità di reclutamento	Durata
Istruttore direttivo amministrativo (D)	12h	Art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004	Intero anno
Istruttore direttivo tecnico (D)	6h	Art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004	Intero anno
Istruttore tecnico	18h	Art. 1, commi 69 e 70, della Legge n. 178/2020 ("ecobonus")	Fino al 30.06.2022

IL PIANO DEGLI OBIETTIVI 2022/2024

Con delibera di Giunta Comunale n. 97 del 23.09.2022 è stato approvato il PEG/Piano della Performance per il triennio 2022/2024 - Anno 2022 e sono state assegnati ai responsabili di settore/titolari di P.O. gli obiettivi di seguito riportati.

OBIETTIVI SETTORIALI

Di seguito per ciascun settore si riportano gli obiettivi settoriali assegnati indicando nell'ordine: la descrizione sintetica, il peso, gli indicatori di performance, le modalità di valutazione e l'esito della valutazione effettuata dal Nucleo di valutazione con il punteggio conseguito.

SETTORE AMMINISTRATIVO

Responsabile/Titolare di P.O.: AQUILANO Maurizio

Il responsabile del settore ha rimesso la relazione sulla performance per l'anno 2022 in data nota prot. 13.12.2023, con nota prot. 11498.

Il Nucleo di valutazione ha effettuato la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi sulla base della predetta relazione e tenuto conto degli atti/provvedimenti adottati e prodotti dal responsabile del settore.

Al responsabile del Settore Amministrativo sono stati assegnati gli obiettivi riportati nella seguente scheda, da realizzare entro il 31.12.2022:

OBIETTIVO	PESO
1. MIGLIORAMENTO DELL'INDICE DI RISCOSSIONE DELLE ENTRATE COMUNALI	Punti 20

2. ASSEGNAZIONE DI CONCESSIONI DEMANIALI MARITTIME A CARATTERE STAGIONALE	Punti 30
3. PROCEDURE CONCORSUALI	Punti 30
4. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA	Punti 20
TOTALE	Punti 100*

* **N.B.** Il punteggio, previsto in centesimi nel Piano della Performance, sarà riparametrato in trentesimi, come stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dell'ente.

OBIETTIVO N. 1: MIGLIORAMENTO DELL'INDICE DI RISCOSSIONE DELLE ENTRATE COMUNALI

Descrizione: l'obiettivo è finalizzato al monitoraggio delle entrate relative a IMU/TASI/TARI da parte dei contribuenti per la successiva attivazione delle azioni di contrasto all'evasione/elusione del tributo, al fine di migliorare l'indice di riscossione delle entrate. Perseguire il rispetto dei principi di legalità ed equità fiscale

Valutazione ai fini del rendimento: Obiettivo gestionale sarà valutato ai fini del rendimento.

Indicatori di risultato: Verifica posizioni contribuenti e predisposizione atti al 30/09/2022 e Notifica dei provvedimenti di accertamento ed attività di sportello al 31/12/2022

Tempi di realizzazione:

30/09/2022: Verifica posizioni contribuenti e predisposizione atti;

31/12/2022: Notifica dei provvedimenti di accertamento ed attività di sportello.

Raggiungimento parziale: E' prevista la valutazione parziale dell'obiettivo.

Modalità di verifica di risultato: L'accertamento del risultato conseguito sarà effettuato a consuntivo dal Nucleo di valutazione, sulla base della documentazione e della relazione rimessa dal responsabile del settore.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE: Il Nucleo di Valutazione, all'esito dell'esame della documentazione e della relazione conclusiva sul conseguimento degli obiettivi, rimessa dal responsabile del settore, ha ritenuto l'obiettivo raggiunto.

OBIETTIVO N. 2: ASSEGNAZIONE DI CONCESSIONI DEMANIALI MARITTIME A CARATTERE STAGIONALE

Descrizione: in esecuzione della deliberazione della Giunta Comunale n. 16 del 24.02.2022 è previsto il rilascio n. 11 concessioni demaniali marittime in località Viale Costa Verde e Lungomare Le Morge con finalità turistico-ricreative. L'obiettivo, mira ad un potenziamento dell'offerta turistica del comune di Torino di Sangro.

Valutazione ai fini del rendimento: Obiettivo gestionale sarà valutato ai fini del rendimento.

Indicatori di risultato: Assegnazione delle concessioni e verifiche demaniali stagione balneare 2022 30/09/2022; Verifiche demaniali a conclusione della stagione balneare 2022

Tempi di realizzazione:

30/09/2022: Assegnazione concessioni demaniali stagionali;

31/12/2022: Verifiche demaniali.

Raggiungimento parziale: E' prevista la valutazione parziale dell'obiettivo.

Modalità di verifica di risultato: L'accertamento del risultato conseguito sarà effettuato a consuntivo dal Nucleo di valutazione, sulla base della documentazione e della relazione rimessa dal responsabile del settore.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE: Il Nucleo di Valutazione, all'esito dell'esame della documentazione e della relazione conclusiva sul conseguimento degli obiettivi, rimessa dal responsabile del settore, ha ritenuto l'obiettivo raggiunto.

OBIETTIVO N. 3: PROCEDURE CONCORSUALI

Descrizione: L'obiettivo consiste nello sviluppo della programmazione del personale per l'anno 2022

Valutazione ai fini del rendimento: Obiettivo gestionale sarà valutato ai fini del rendimento.

Indicatori di risultato: pubblicazioni bandi I fase, svolgimento procedure, pubblicazioni bandi II fase, svolgimento procedure.

Tempi di realizzazione:

30/05/2022: pubblicazioni bandi I fase

30/06/2022: svolgimento procedure

30/10/2022: pubblicazioni bandi II fase

31/12/2022: svolgimento procedure.

Raggiungimento parziale: E' prevista la valutazione parziale dell'obiettivo.

Modalità di verifica di risultato: L'accertamento del risultato conseguito sarà effettuato a consuntivo dal Nucleo di valutazione, sulla base della documentazione e della relazione rimessa dal responsabile del settore.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE: Il Nucleo di Valutazione, all'esito dell'esame della documentazione e della relazione conclusiva sul conseguimento degli obiettivi, rimessa dal responsabile del settore, ha ritenuto l'obiettivo raggiunto.

OBIETTIVO N. 4: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Descrizione: L'obiettivo prevede l'attuazione delle misure trasversali ulteriori previste nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza che, com'è noto, prevede aggiornamenti annuali.

Valutazione ai fini del rendimento: Obiettivo gestionale sarà valutato ai fini del rendimento.

Indicatori di risultato: Attività previste dal Piano di prevenzione della corruzione/Misure trasversali

Tempi di realizzazione: 31/12/2022

Raggiungimento parziale: E' prevista la valutazione parziale dell'obiettivo.

Modalità di verifica di risultato: L'accertamento del risultato conseguito sarà effettuato a consuntivo dal Nucleo di valutazione, sulla base della documentazione e della relazione rimessa dal responsabile del settore.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE: Il Nucleo di Valutazione, all'esito dell'esame della documentazione e della relazione conclusiva sul conseguimento degli obiettivi, rimessa dal responsabile del settore, ha ritenuto l'obiettivo raggiunto.

Di seguito si riporta la valutazione complessiva assegnata dal N.d.V. al Settore III:

Performance organizzativa: **punti 31/35***

Performance individuale – livello di raggiungimento degli obiettivi: **punti 30/30**

Comportamento organizzativo: **punti 30/30**

Contributo alla performance dell'Ente: **punti 5**

*** non apprezzato pienamente per lacune pubblicazioni in Amministrazione trasparente**

PUNTEGGIO TOTALE: 96/100

SETTORE TECNICO

Responsabile/Titolare di P.O.: ROMAGNOLI Antonino

Il responsabile del settore ha rimesso la relazione sulla performance per l'anno 2021 con nota prot. 11254 del 05.12.2023.

Il Nucleo di valutazione ha effettuato la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi sulla base della predetta relazione e tenuto conto degli atti/provvedimenti adottati e prodotti dal responsabile del settore.

OBIETTIVO N. 1- RIPRISTINO E SISTEMAZIONE STRADA ROSATO

Descrizione: L'obiettivo consiste nella progettazione ed esecuzione lavori di sistemazione della strada comunale in c.da Rosato.

Valutazione ai fini del rendimento: Obiettivo gestionale sarà valutato ai fini del rendimento.

Indicatori di risultato: Approvazione del progetto/Affidamento ed esecuzione dei lavori

Tempi di realizzazione:

30/09/2022: Approvazione del progetto

31/12/2022: Affidamento ed esecuzione dei lavori

Raggiungimento parziale: E' prevista la valutazione parziale dell'obiettivo.

Modalità di verifica di risultato: L'accertamento del risultato conseguito sarà effettuato a consuntivo dal Nucleo di valutazione, sulla base della documentazione e della relazione rimessa dal responsabile del settore.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE: Il Nucleo di Valutazione, all'esito dell'esame della documentazione e della relazione conclusiva sul conseguimento degli obiettivi, rimessa dal responsabile del settore, ha ritenuto l'obiettivo raggiunto.

OBIETTIVO N. 2 - MESSA IN SICUREZZA STRADA COMUNALE DEL CIMITERO INGLESE

Descrizione: L'obiettivo consiste nella progettazione ed affidamento lavori strada comunale del cimitero inglese.

Valutazione ai fini del rendimento: Obiettivo gestionale sarà valutato ai fini del rendimento.

Indicatori di risultato: Approvazione del progetto/Affidamento ed esecuzione dei lavori

Tempi di realizzazione: 31/12/2022

Raggiungimento parziale: E' prevista la valutazione parziale dell'obiettivo.

Modalità di verifica di risultato: L'accertamento del risultato conseguito sarà effettuato a consuntivo dal Nucleo di valutazione, sulla base della documentazione e della relazione rimessa dal responsabile del settore.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE: Il Nucleo di Valutazione, all'esito dell'esame della documentazione e della relazione conclusiva sul conseguimento degli obiettivi, rimessa dal responsabile del settore, ha ritenuto l'obiettivo raggiunto.

OBIETTIVO N. 3 – AMPLIAMENTO CIMITERO COMUNALE

Descrizione: L'obiettivo consiste nell'affidamento lavori e realizzazione di nr 16 loculi presso il cimitero comunale

Valutazione ai fini del rendimento: Obiettivo gestionale sarà valutato ai fini del rendimento.

Indicatori di risultato: Approvazione del progetto/Affidamento ed esecuzione dei lavori

Tempi di realizzazione: 31/12/2022

Raggiungimento parziale: E' prevista la valutazione parziale dell'obiettivo.

Modalità di verifica di risultato: L'accertamento del risultato conseguito sarà effettuato a consuntivo dal Nucleo di valutazione, sulla base della documentazione e della relazione rimessa dal responsabile del settore.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE: Il Nucleo di Valutazione, all'esito dell'esame della documentazione e della relazione conclusiva sul conseguimento degli obiettivi, rimessa dal responsabile del settore, ha ritenuto l'obiettivo raggiunto.

OBIETTIVO N. 4: ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

Descrizione: L'obiettivo prevede l'attuazione delle misure trasversali ulteriori previste nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza che, com'è noto, prevede aggiornamenti annuali.

Valutazione ai fini del rendimento: Obiettivo gestionale sarà valutato ai fini del rendimento.

Indicatori di risultato: Attività previste dal Piano di prevenzione della corruzione/Misure trasversali

Tempi di realizzazione: 31/12/2022

Raggiungimento parziale: E' prevista la valutazione parziale dell'obiettivo.

Modalità di verifica di risultato: L'accertamento del risultato conseguito sarà effettuato a consuntivo dal Nucleo di valutazione, sulla base della documentazione e della relazione rimessa dal responsabile del settore.

PROPOSTA DI VALUTAZIONE: Il Nucleo di Valutazione, all'esito dell'esame della documentazione e della relazione conclusiva sul conseguimento degli obiettivi, rimessa dal responsabile del settore, ha ritenuto l'obiettivo raggiunto.

Di seguito si riporta la valutazione complessiva assegnata dal N.d.V. al Settore III:

Performance organizzativa: **punti 30/35***

Performance individuale – livello di raggiungimento degli obiettivi: **punti 30/30**

Comportamento organizzativo: **punti 30/30**

Contributo alla performance dell'Ente: **punti 5**

*** non apprezzato pienamente per lacune pubblicazioni in Amministrazione trasparente.**

PUNTEGGIO TOTALE: 95/100

RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DELLA TRASPARENZA

Il decreto legislativo n. 33/2013, rubricato “*Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione delle informazioni delle pubbliche amministrazioni*”, poi modificato e integrato dal Dlgs n. 97/2016, è stato emanato in attuazione della delega contenuta nell’art. 1, comma 35, della legge 6 novembre 2012, n. 190 recante “*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione*”. Il nuovo assetto normativo riordina e semplifica i numerosi adempimenti già in vigore, a partire da quelli oggetto del D.lgs. n. 150/2009, ne aggiunge di nuovi ma soprattutto fornisce un quadro giuridico utile a costruire un sistema di trasparenza effettivo e costantemente aggiornato.

Il suindicato decreto lega il principio di trasparenza a quello democratico e ai capisaldi costituzionali di eguaglianza, imparzialità, buon andamento, responsabilità, efficacia ed efficienza nell'utilizzo di risorse pubbliche, integrità e lealtà nel servizio della Nazione (art. 1, comma 2). Si tratta invero di misure che costituiscono il livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche con il fine ultimo di prevenire fenomeni di corruzione, illegalità e cattiva amministrazione.

In adempimento agli obblighi previsti dal D.lgs. n. 33/2013 e s.m.i., il Comune di Torino di Sangro ha inserito, nei termini di legge, nel proprio sito web istituzionale la sezione “Amministrazione Trasparente”, raggiungibile dalla home page, in cui sono reperibili i dati, i documenti e le informazioni concernenti vari aspetti dell’organizzazione e delle funzioni dell’Ente soggetti, per disposizione di legge, ad obbligo di pubblicazione ovvero pubblicati di iniziativa dell’Ente stesso. La sezione è organizzata secondo un rigido menù di navigazione, articolato in sottosezioni di I e II livello in conformità alla “struttura delle informazioni sui siti istituzionali” illustrata negli allegati del D.lgs. n. 33/2013 e nella delibera ANAC n. 1310/2016. La sezione va costantemente monitorata ed aggiornata con i documenti, i dati e informazioni elaborati e resi disponibili dagli uffici.

Le pubblicazioni in argomento consentono ai cittadini di esercitare un controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull’utilizzo delle risorse pubbliche secondo il principio della “trasparenza” delle pubbliche amministrazioni, intesa come “accessibilità totale” ai dati ed alle informazioni dalle stesse detenute. Gli obblighi di pubblicazione concorrono inoltre a garantire l’“integrità” delle pubbliche amministrazioni, ovvero il rispetto, da parte di tutti coloro che vi operano, di principi e norme di comportamento etico, ed a prevenire fenomeni di corruzione o di abusi in genere.

A tal fine, nel **Piano della Performance 2022** è stato inserito l’obiettivo consistente nell’attuazione delle misure di trasparenza, intesa come misura di prevenzione della corruzione.

Per l’anno 2022, con delibera n. 203 del 17 maggio 2023 l’Autorità Nazionale Anticorruzione (di seguito, ANAC o Autorità), allo scopo di verificare l’effettiva pubblicazione dei dati previsti dalla normativa vigente, ha individuato specifiche categorie di dati di cui gli OIV, o gli organismi con funzioni analoghe nelle amministrazioni e negli enti di diritto privato che non abbiano un OIV, sono tenuti ad attestare la pubblicazione al 30 giugno 2023. L’attestazione, completa della scheda delle verifiche di rilevazione, va pubblicata nella sezione “Amministrazione trasparente” entro il 31 luglio 2023. Con il Comunicato del Presidente del 17 luglio 2023, il termine del 31.07.2023 per l’acquisizione delle attestazioni sugli obblighi di pubblicazione è stato differito al 15 settembre 2023.

Con la citata delibera 203/2023 ANAC ha chiesto di attestare l’assolvimento di alcuni obblighi di pubblicazione, concentrando l’attività di monitoraggio su quelli ritenuti particolarmente rilevanti sotto il profilo dell’uso delle risorse pubbliche. Nello specifico, si è chiesto di attestare la pubblicazione dei seguenti dati previsti dal D.lgs. 33/2013:

- 1) Disposizioni generali (artt. 10 e 12)
- 2) Personale (incarichi conferiti o autorizzati - art. 18)
- 3) Bandi di concorso (art. 19)
- 4) Provvedimenti (art. 23)
- 5) Bandi di gara e contratti (art. 37)
- 6) Bilanci (art. 29)
- 7) Opere pubbliche (art. 38)
- 8) Altri contenuti - Registro degli accessi (Linee guida ANAC determinazione n. 1309/2016)
- 9) Altri contenuti – Prevenzione della corruzione (art. 10 d.lgs. 33/2013, art. 18, co. 5, d.lgs.

39/2013, l. 190/2012).

Successivamente alla pubblicazione dell'attestazione e della Griglia di rilevazione della trasparenza dell'OIV (o altro organismo analogo), il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) assume, entro il 30 novembre 2023 le misure di trasparenza utili a superare le eventuali criticità segnalate dagli OIV, ovvero idonee a migliorare la rappresentazione dei dati per renderli più chiari e fruibili (cfr. delibera ANAC n. 203/2023).

Nella citata delibera 203/2023, l'Autorità ha specificato che **“Gli OIV e gli altri organismi con funzioni analoghe, che hanno evidenziato al 30 giugno 2023 (recte 15 settembre 2023) nella scheda di rilevazione - fornita nell'applicativo web - carenze di pubblicazione nella colonna “completezza di contenuto”, avranno cura di monitorare le misure di adeguamento agli obblighi di pubblicazione adottate dalle amministrazioni/enti, società, verificando il permanere o il superamento delle sole criticità espresse nella citata griglia di rilevazione.**

I suddetti organismi annotano, nell'applicativo web fornito dall' Autorità, gli esiti di detto monitoraggio nella specifica scheda, aggiornando - entro il 30 novembre 2023, i valori attribuiti nella colonna “completezza di contenuto.

La scheda di monitoraggio - estraibile dall'applicativo web - è pubblicata entro il 10 dicembre 2023 nella sezione «Amministrazione trasparente» o «Società trasparente» sotto-sezione di primo livello «Controlli e rilievi sull'amministrazione», sotto-sezione di secondo livello «Organismi indipendenti di valutazione, nuclei di valutazione o altri organismi con funzioni analoghe», «Attestazione dell'OIV o di altra struttura analoga nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione».

Entro la medesima data, con la convalida della scheda di monitoraggio, questa è automaticamente acquisita dall'Autorità”.

In data 10.09.2023, il Nucleo di Valutazione di questo Comune ha trasmesso la Griglia di rilevazione degli obblighi di pubblicazione al 30.06.2023 che, unitamente alla scheda di sintesi, è stata assunta al protocollo dell'Ente al n. 8486 dell'11.09.2023.

In data 14.11.2023, con nota prot. n. 10581 il RPC ha inviato ai responsabili di settore, referenti per la trasparenza, una nota contenente le misure correttive da adottare al fine di superare le criticità rilevate dal N.d.V., in vista del monitoraggio al 30.11.2023.

La Griglia di rilevazione degli obblighi di pubblicazione al 30.11.2023 è stata trasmessa dal N.d.V. con nota prot. 11212 del 05.12.2023.

Si rileva che entrambe le relazioni del N.d.V. sono state pubblicate sul sito web istituzionale dell'Ente nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione “Controlli e rilievi sull'amministrazione”.

COMITATO UNICO DI GARANZIA

L'art. 21 della L.n.183 del 4.11.2010 ha modificato l'art. 57 del D.gs. n.165/2001 istituendo i “Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni”.

Con Direttiva a firma congiunta del ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le Pari Opportunità sono state fornite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei predetti comitati (C.U.G.).

In particolare, le Pubbliche Amministrazioni sono state chiamate, entro il 23.03.2011 (centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della L. n. 183/2010), a costituire i C.U.G., (punto 3.1.1 della succitata Direttiva) anche in forma associata per le amministrazioni di minor dimensione, che sia rappresentativo di tutto il personale, compreso quello con qualifica dirigenziale.

VALUTAZIONE PERSONALE

Il vigente “Sistema di misurazione e valutazione della performance” redatto in attuazione delle leggi di riforma del lavoro pubblico (L. 15/2009 e D.lgs. 150/2009) prevede, all'articolo 1 (punti 1.1 e seguenti) 1, per la valutazione del personale titolare di P.O. che *“la performance della singola P.O. è misurata sulla base dei seguenti criteri, la cui applicazione sviluppa complessivamente un massimo di punti 100:*

Performance organizzativa	punti 35
Raggiungimento degli obiettivi assegnati:	punti 30
Comportamenti organizzativi:	punti 30
Contributo alla performance dell'Ente	punti 5

.....
.....
.....
Se il punteggio totale conseguito è inferiore o uguale a punti 70 non si eroga la retribuzione di risultato;
se il punteggio totale è pari o superiore a punti 95 si eroga la retribuzione di risultato nella percentuale massima prevista;
se il punteggio totale è compreso tra punti 71 e punti 94 la retribuzione di risultato viene erogata in misura proporzionale al punteggio effettivamente conseguito.

La valutazione della P.O. è effettuata dal capo dell'Amministrazione su proposta del NdV, entro il mese di febbraio di ogni anno e con riguardo all'attività svolta nell'anno precedente, in modo da consentire la formazione della relativa graduatoria entro il 31 marzo.

Il soggetto valutatore, sempre entro il mese di febbraio, deve trasmettere la scheda di valutazione sia al NdV che alle singole P.O.”

Il punto 1.1.7 del Sistema di misura e valutazione della Performance disciplina la “procedura valutativa del personale incaricato di posizione organizzativa”.

Con riferimento alla valutazione del personale dipendente, non titolare di posizione organizzativa, l'articolo 2 del “Sistema” stabilisce gli elementi oggetto di valutazione (livello di conseguimento degli obiettivi, competenze dimostrate, comportamenti professionali, comportamenti organizzativi) ed il procedimento valutativo prevedendo che “ai dipendenti che abbiano conseguito almeno 70 punti i premi vengono erogati nella seguente misura:

punti 70 - 76 = 60%
punti 77 - 82 = 70%
punti 83 - 88 = 80%
punti 89 - 94 = 90%
punti 95 - 100 = 100%”

Personale non P.O. - Totale dipendenti n. 17

La valutazione è stata effettuata da ciascun responsabile di settore ed è stata condivisa ed accettata dal personale dipendente.

Partecipano al riparto del premio di performance solo i dipendenti che hanno ottenuto un punteggio di almeno 70 punti (articolo 2.1.5 del “Sistema di valutazione”).

Pertanto, i dipendenti da considerare, ai fini del riparto del premio di performance individuale e collettiva, è di n. 17 dipendenti.

In base al punteggio riportato, a ciascun dipendente è assegnata una quota percentuale di premio rispetto alla quota massima conseguibile, come da tabella che segue (vedasi articolo 2.1.5 del Sistema di valutazione):

Punti	premio	n. dipendenti
Punti 70 - 76	60%	//
punti 77 - 82	70%	//
punti 83 - 88	80%	//
punti 89 - 94	90%	//
punti 95 - 100	100%	17

Personale P.O. - Totale dipendenti n. 2

Con decreto sindacale n. 4 del 26/01/2022 è stato nominato il N.d.V. del Comune di Torino di Sangro, organo monocratico, nella persona del dott. Lorenzo Scaglione.

Con nota del 19.12.2023, acclarata al protocollo comunale in data 20.12.2023 al 11765, il N.d.V. ha rimesso le schede di valutazione relative al personale titolare di P.O.

In base al punteggio conseguito da ciascun dipendente titolare di P.O. è assegnata una quota percentuale di premio rispetto alla quota massima conseguibile, come da tabella che segue:

Punti	Premio	n. dipendenti
punteggio pari o inferiore a 70	//	//
punteggio tra 71 e 94	erogata in misura proporzionale al punteggio effettivamente conseguito	//
punteggio tra 95 e 100	100 %	2