Comune di Nocciano

Provincia di Pescara

Relazione sulla Performance
Anno 2025

Approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 21.10.2026

PRESENTAZIONE

La Relazione sulla Performance (art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009) è lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholder, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione delle performance.

Tale Relazione è stata predisposta nel rispetto di quanto definito dalle Linee Guida predisposte dalla CIVIT (Commissione indipendente per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche), approvate con delibera n. 5/2012 "*Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alla modalità di redazione della Relazione sulla performance di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), dello stesso decreto*".

Essa mostra a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare. Costituisce, altresì, un documento di sintesi della rendicontazione degli obiettivi annuali, per ciascun settore, approvati con Delibera della Giunta Comunale n. n.19 del 26.03.2025, unitamente ai rispettivi indicatori di performance.

La Relazione sulla Performance, integrata con le informazioni contenute nel Rendiconto della Gestione 2025, consente, infine, di acquisire tutte le informazioni necessarie a esprimere una valutazione sull'andamento della gestione dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

La Relazione è validata dal Nucleo di valutazione, secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/09, che ne assicura adeguata visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI STAKEHOLDERS ESTERNI

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Il Comune di Nocciano (PE) si trova a circa 30 Km da Pescara, ha un'altitudine di 301 m.s.l.d.m., e ha una superficie di 16,30 Kmq.

Alla data del 31/12/2025 la popolazione è costituita da 1697 abitanti, con una densità abitativa pari a 104,11 abitanti per Kmq.

Popolazione

La popolazione residente (1697 ab. alla data 31/12/2025) è così costituita:

- Maschi 863
- Femmine 834
- Di cui stranieri 40, di cui maschi 14 e femmine 26.

Distribuzione della popolazione in base alle fasce di età:

- 0-6 anni il 4,30%
- 7-14 anni il 6,42%
- 15-18 anni il 3,42%
- 19- 65 anni il 63,11%
- Da 66 anni in su il 22,75%.

1.2 L'amministrazione: struttura organizzativa e risorse umane

Il Comune, con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 12.04.2011, ha approvato l'organizzazione amministrativa dell'Ente, che risulta così suddivisa:

- N. 4 Settori (livello strutturale di massima dimensione ai sensi dell'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001);
- N. 10 Servizi (aggregato specializzato interno all'unità organizzativa che gestisce l'intervento in ambiti specifici della materia e ne garantisce l'esecuzione ottimale).

I Settori in cui è strutturato l'Ente e i relativi Responsabili sono i seguenti:

- Settore Segreteria – Affari Generali e Collettività - Responsabile Rag. Laura De Clerico
- Settore Tecnico - Responsabile Ing. Piero Antonacci;
- Settore Finanziario - Responsabile Dott. Arturo Brindisi;
- Unità Operativa Autonoma di Polizia Municipale - Responsabile Dott.ssa Annamaria Grande.

I dipendenti totali alla data del 31/12/2025 sono n.7 così suddivisi:

- N. 7 Dipendenti a tempo indeterminato;
- N. 0 Dipendenti a tempo determinato;

Sono in servizio le unità dipendenti di altra amministrazione:

- N. 1 Responsabili di Settore - (convenzione art. 14) –dipendente Comune di Penne
- N. 1 Responsabili di Settore - (convenzione art 1 comma 557) - dipendente Comune di Penne
- N. 1 Responsabili di Settore (convenzione funzioni associate) – dipendente Comune di Alanno

Suddivisione del personale a tempo indeterminato per categoria:

- A n. 0;
- B n. 3, di cui maschi 3 e femmine 0;
- C n. 3, di cui maschi 2 e femmine 1;

- D n.4, di cui maschi 2 e femmina 2;

L'età media dei dipendenti è 55 anni ed è così suddivisa:

- Fino a 30 anni n. 0;
- Dai 31 anni ai 45 anni n. 2, di cui maschi n. 2;
- Dai 46 anni ai 60 anni n. 6, di cui maschi 4 e femmine 2;
- Superiore ai 60 anni n. 2, di cui maschi 1 e femmine 1.

L'amministrazione risulta adeguata e conforme alle previsioni della Legge n. 215/2012.

Di seguito si riporta l'Organigramma dell'Ente:

SETTORI	RESPONSABILE	CATEGORIA
SETTORE FINANZIARIO	Dott. Arturo Brindisi (convenzione art. 14)	D7
SETTORE SEGRETERIA – AFFARI GENERALI E COLLETTIVITÀ	Rag. Laura De Clerico	D1
SETTORE TECNICO	Ing. Piero Antonacci (convenzione art 1 comma 557)	D7
UNITA' AUTONOMA POLIZA MUNICIPALE	Dott.ssa Grande Annamaria	D5

SETTORE TECNICO RISORSE UMANE ASSEGNATE

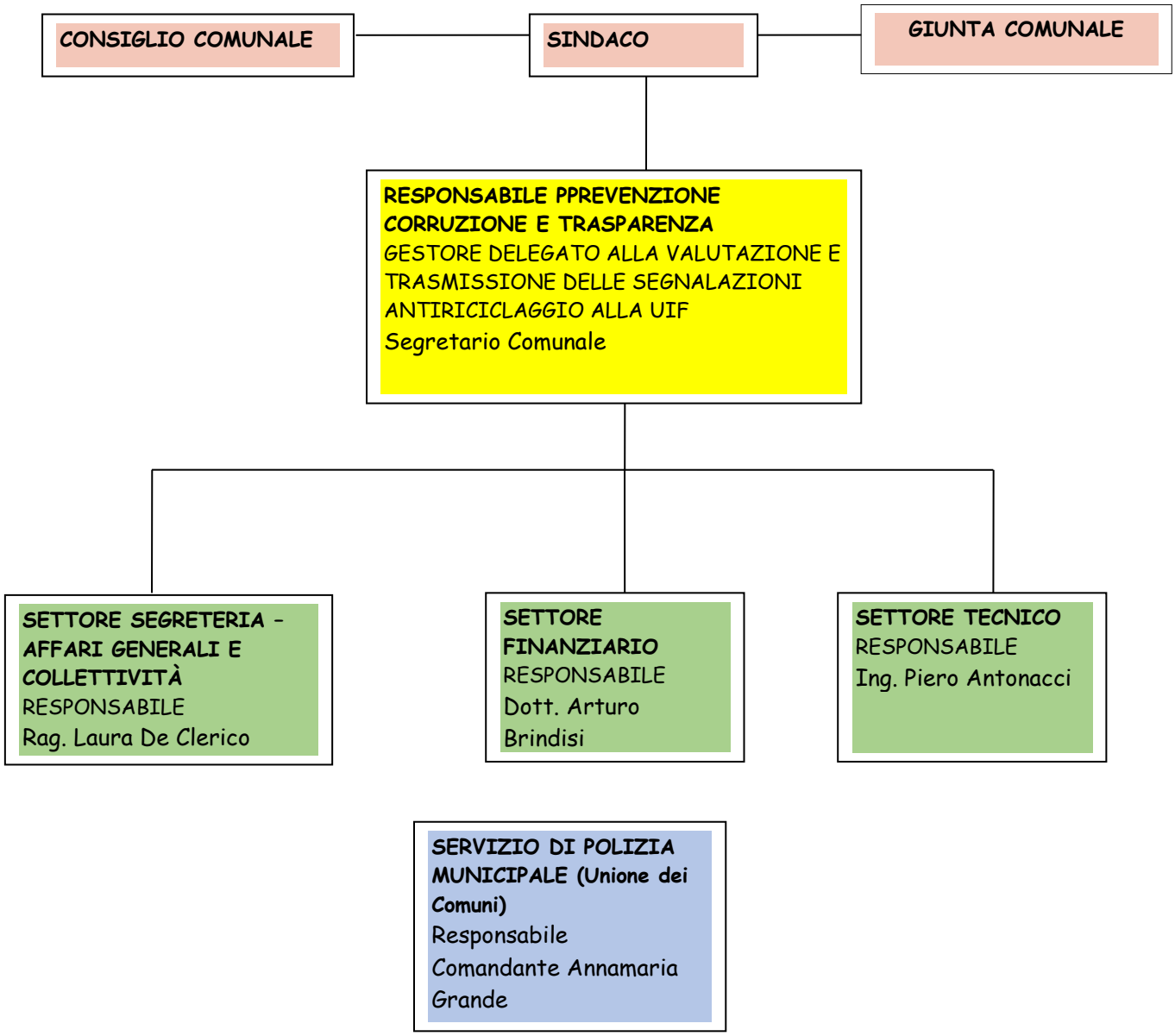
Cognome e nome	Profilo	Categoria
Chiola Elvano	Istruttore tecnico	C5
Lattanzio Marco	Operaio	B2
Liberatore Massimo	Operaio	B1
Savini Gianni	Operaio	B3

SETTORE SEGRETERIA – AFFARI GENERALI E COLLETTIVITÀ RISORSE UMANE ASSEGNATE

Cognome e nome	Profilo	Categoria
Troiano Teresa	Istruttore amministrativo	C4

UNITA' AUTONOMA POLIZA MUNICIPALE RISORSE UMANE ASSEGNATE

Cognome e nome	Profilo	Categoria
Di Gregorio Mario	Agente di P.L.	C5



Risorse strumentali informatiche

I principali procedimenti amministrativi sono gestiti attraverso applicativi software.

Le dotazione strumentali informatiche al 31/12/2025 risultano essere:

- Postazioni informatiche n. 8;
- Firme digitali n. 5;
- Applicativi software n. 3.

2. OBIETTIVI, RISULTATI PARZIALI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

2.1 Obiettivi assegnati

In ottemperanza a quanto previsto dal d.lgs. n. 267/2000, con deliberazione n. n.19 del 26.03.2025 la Giunta Comunale ha approvato il P.I.A.O., ove sono stati individuati, per ciascun Centro di Responsabilità, gli obiettivi da raggiungere nel corso dell'esercizio e, per ciascun Responsabile, le risorse umane affidate per la realizzazione dei medesimi.

Il Piano della Performance 2025 è stato approvato con deliberazione n. 19 del 26.03.2025, di Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027, ed è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente www.comune.nocciano.pe.it.

Il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e della trasparenza 2025/2027 è confluito anch'esso nel Piao 2025/2027 approvato con delibera n. 19 del 26.03.2025.

Sono oggetto di misurazione e valutazione il raggiungimento degli obiettivi programmati, il contributo assicurato alla performance generale della struttura e la performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità (responsabili), nonché le competenze e i relativi comportamenti tenuti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati.

L'attività di misurazione e valutazione viene svolta secondo le modalità stabilite nel Sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 55 del 04.11.2016.
In conformità a quanto stabilito negli atti sopracitati, tale attività è stata eseguita come di seguito specifico:
1) **Valutazione dei responsabili** *(posizioni organizzative apicali)*: si prendono in considerazione due macro aree:

- *OBIETTIVI GESTIONALI*
  - raggiungimento degli obiettivi programmati per la struttura e/o individuali;
  - performance dell'ambito organizzativo di diretta responsabilità;
- *COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E COMPETENZE PROFESSIONALI*
  - qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura;
  - organizzazione e innovazione;
  - collaborazione, comunicazione e integrazione;
  - orientamento al cliente;
  - valorizzazione e valutazione dei propri collaboratori.

Il raggiungimento degli obiettivi collegati alla performance organizzativa e a quella individuale è pubblicata sul sito istituzionale nella sezione "*Amministrazione trasparente - Performance*".

3. RISULTATI RAGGIUNTI

3.1 Risultati realizzati relativamente ad Aree e Responsabili

Al 31/12/2025 la percentuale complessiva di obiettivi operativi è stata del 97,25%, come rappresentato dallo schema riepilogativo suddiviso per Aree di seguito riportato:

MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI PER UNITA' ORGANIZZATIVA	
Settore Affari Generali e Collettività	98 %
Settore Finanziario	99 %
Settore Tecnico	97 %

Servizio Polizia Municipale	95%
MEDIA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'ENTE 97,25%	

Procedura di Valutazione

I Fattori di valutazione dell'attività e dei risultati dei titolari di Posizione Organizzativa, definiti in sede di metodologia di valutazione, hanno riguardato:

1. CRITERIO A: OBIETTIVI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO

Percentuale di conseguimento dell'obiettivo: Questo criterio misura il livello di conseguimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta ai Responsabili incaricati di P.O.

2. CRITERIO B: COMPETENZE PROFESSIONALI

Sottocriterio 1: Livello di competenza (tecnica) intesa come capacità di applicare correttamente le conoscenze professionali

Sottocriterio 2: Competenza (aggiornamento) intesa come capacità di mantenere aggiornate nel tempo l'insieme delle conoscenze specifiche richieste

3. CRITERIO C: CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI

Sottocriterio 1: Gestione risorse umane intesa come capacità di motivare, indirizzare e utilizzare al meglio le risorse assegnate creando e alimentando un clima di efficienza, tensione al risultato, qualità del lavoro e benessere organizzativo

Sottocriterio 2: Attenzione alla qualità e all'innovazione intesa come capacità di far bene le cose, in modo rigoroso e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito anche mettendo in atto soluzioni innovative

Sottocriterio 3: Flessibilità intesa come capacità di adattamento alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro.

Utilizzando gli strumenti a disposizione è stato possibile compiere un'attività di analisi e di verifica dell'attività dei titolari di Posizione Organizzativa. In particolare la valutazione è stata effettuata attraverso l'esame delle relazioni dei titolari di Posizione Organizzativa circa il raggiungimento degli obiettivi programmatici dell'ente assegnati per l'anno 2025.

Attraverso il confronto tra il raggiungimento dei risultati e quanto espresso dai titolari di Posizione Organizzativa è stato possibile verificare il grado di difficoltà oggettiva riscontrabile nell'esercizio delle proprie funzioni.

Attraverso lo studio e l'analisi dei suddetti fattori di valutazione opportunamente articolati per specifici parametri di valutazione è stato possibile esprimere i giudizi valutativi per gli obiettivi assegnati.

CRITERIO A: OBIETTIVI INDIVIDUALI E/O DI GRUPPO

L'attività di valutazione, svolta seguendo nel dettaglio le modalità stabilite in premessa, ha portato all'assegnazione del seguente risultato definitivo:

SETTORE	RESPONSABILE	PERCENTUALE	PUNTEGGIO
Settore Affari Generali e Collettività	Laura De Clerico	50 %	50
Settore Finanziario	Arturo Brindisi	50 %	50
Settore Tecnico	Piero Antonacci	50 %	50
Servizio Polizia Municipale	Annamaria Grande	45 %	45

CRITERIO B: COMPETENZE PROFESSIONALI

SETTORE	RESPONSABILE	PUNTEGGIO
Settore Affari Generali e Collettività	Laura De Clerico	18
Settore Finanziario	Arturo Brindisi	19
Settore Tecnico	Piero Antonacci	19
Servizio Polizia Municipale	Annamaria Grande	20

CRITERIO C: CONTRIBUTO ASSICURATO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA E QUALITA' DELLE PRESTAZIONI

SETTORE	RESPONSABILE	PUNTEGGIO
Settore Affari Generali e Collettività	Laura De Clerico	30
Settore Finanziario	Arturo Brindisi	30
Settore Tecnico	Piero Antonacci	28
Servizio Polizia Municipale	Annamaria Grande	30

Avverso le schede di valutazione non sono stati presentati ricorsi da parte delle Posizioni Organizzative.
Considerato che la verifica degli obiettivi di produttività e qualità richiesti viene effettuata dal Nucleo di valutazione, il quale ha redatto le schede di valutazione dei titolari di P.O. depositate agli atti, Il processo di valutazione è stato concluso in data 06.08.2026.

3.2 Considerazioni: risorse, efficienza ed economicità

Dalla valutazione effettuata sulla performance organizzativa e quella individuale dell'Ente, prendendo come riferimento i principali valori del bilancio consolidato e i risultati conseguiti, è riscontrabile una corretta gestione dell'attività amministrativa in termini di efficienza ed economicità. Nello specifico, nonostante le

criticità che emergono nella ordinaria azione amministrativa dell'ente dovute alle scarse risorse a disposizione dell'Ente e al ridotto numero di personale, che è tenuto ad assolvere ai numerosi adempimenti posti a carico degli enti, anche di piccole dimensioni, oltre a svolgere i normali compiti a ciascuno assegnati, i Responsabili di servizio e tutti gli altri dipendenti hanno assicurato lo svolgimento delle mansioni di rispettiva competenza con esiti soddisfacenti e con estremo impegno e spirito di collaborazione, assicurando il raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'erogazione dei servizi nel rispetto delle condizioni di qualità, efficienza ed efficacia e delle esigenze della collettività locale, nonché una gestione improntata alla salute finanziaria e organizzativa.

4. MISURE IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E PER LA TRASPARENZA

Con deliberazione di Giunta Comunale n.19 del 26.03.2025 con la quale è stato adottato per l'esercizio 2025 il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e per la trasparenza (PTPCT) 2025-2027, pubblicato nel sito istituzionale dell'Ente, nella sezione Amministrazione Trasparente/Altri Contenuti/Prevenzione della Corruzione.

Il Piano tende al rafforzamento e al miglioramento del collegamento tra il sistema di programmazione, il sistema dei controlli, gli obblighi di trasparenza e il Piano dettagliato degli obiettivi, al fine di creare un sistema di amministrazione in grado di assicurare, con maggiore facilità, comportamenti interni finalizzati a prevenire attività illegittime e illecite, senza in alcun modo pregiudicare l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa.

Le misure previste nel Piano costituiscono obiettivi individuali dei Responsabili di Area in P.O., responsabili delle misure stesse.

Il Segretario, in qualità di RPCT, sovrintende all'applicazione del Piano; di seguito, si elencano le misure adottate:

A. <u>Individuazione di specifici obblighi di trasparenza ulteriori rispetto a quelli previsti da disposizioni di legge.</u>

   1) Nella sezione sulla trasparenza ed integrità, vengono individuati, per ciascun procedimento e/o attività a rischio, gli obblighi di trasparenza aggiuntivi rispetto a quelli già previsti dalla legge.

B. <u>Favorire la buona amministrazione.</u>

   1) I responsabili provvedono alla costante vigilanza sul rispetto del Codice di comportamento da parte dei dipendenti assegnati alla propria struttura, provvedendo, in caso di violazione, alla tempestiva attivazione del procedimento disciplinare. Rimane ferma la rilevanza delle segnalazioni dei cittadini di eventuali violazioni del Codice di comportamento non solo per l'adozione delle misure previste dalla legge, ma altresì per raccogliere ulteriori indicazioni ai fini dell'aggiornamento periodico dei codici stessi.

C. <u>Introduzione dei patti di integrità.</u>

   1) L'Amministrazione, nell'ambito di protocolli di legalità o patti di legalità, promuove la elaborazione di un Codice etico interno, adottando il metodo della condivisione e della partecipazione, in modo da assicurare la trasparenza nelle procedure di fornitura e di appalto, la rotazione nella composizione delle commissioni di gara, l'introduzione di meccanismi di corresponsabilizzazione nella emanazione degli atti monocratici, al fine di consentirne una verifica concomitante fin dalla fase nascente del provvedimento amministrativo. Nel Codice etico sono, in particolare, previste modalità che favoriscono la massima trasparenza nei rapporti con i

fornitori e idonee procedure volte a rendere possibile un'informazione costante e tempestiva sull'esito delle aggiudicazioni.

Anticorruzione:

Adozione della Relazione del Responsabile della prevenzione della Corruzione relativa all'anno 2025 (pubblicata sul sito dell'Ente sulla base delle indicazioni fornite da ANAC), pubblicata nel sito dell'Ente, sezione Amministrazione Trasparente/Altri contenuti.

Controlli interni: con deliberazione consiliare n. 3 del 02.03.2013, è stato approvato il regolamento sui controlli interni.

Amministrazione trasparente: viene effettuato un costante controllo dell'aggiornamento della sezione "Amministrazione trasparente". Il RPCT collabora, inoltre, con il Nucleo di Valutazione nella predisposizione delle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione al 31 marzo 2019 richieste dall'ANAC.

Trasparenza: è stata adottata una serie di misure finalizzate all'adeguamento alle modifiche normative in materia di trasparenza, conseguenti alla profonda revisione del D.Lgs. n. 33/2013 derivante dal D.Lgs. n. 97/2016.

6. CONCLUSIONI

Tabella conclusiva documenti del ciclo di gestione della *performance*

Documento	Data di approvazione	Data di pubblicazione	Data ultimo aggiornamento	*Link* documento
Sistema di misurazione e valutazione della *performance*	04.11.2016	28.03.2017		http://comune.nocciano.old.accessocivico.it/?q=amministrazione-trasparente/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance
Piano della *performance*	26.03.2025	07.11.2025		https://comune.nocciano.accessocivico.it/amministrazione_trasparente.php?pubblicazione=1001&category=6&subcategory=23
Programma triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza	26.03.2025	07.11.2025		https://comune.nocciano.accessocivico.it/amministrazione_trasparente.php?pubblicazione=263&category=23&subcategory=59

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di valutazione, nominato dal Sindaco con decreto n. 1 del 11.03.2025.

La Relazione sarà, inoltre, pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente/Performance/Relazione sulle performance, ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Nocciano 22.10.2026

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Germana Soccorsi