



*Comune di Avezzano*  
*(L'Aquila)*

# **PIANO DELLA PERFORMANCE**

## **PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI**

**2021**



# **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

## **Sommario**

1. PRESENTAZIONE DEL PIANO .....	3
2. IDENTITÀ E MANDATO ISTITUZIONALE.....	4
3. CONTESTO INTERNO.....	5
4. PRINCIPI E VALORI .....	8
5. GLI STRUMENTI DELLA PROGRAMMAZIONE .....	9
6. IL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE .....	10
7. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE .....	11
8. PERFORMANCE E OBIETTIVI INDIVIDUALI.....	13
9. OBIETTIVI STRATEGICI DI PERFORMANCE E GESTIONALI ORDINARI .....	13
10. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE .....	16
10.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano.....	16
10.2 Piano della performance e Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT).....	17
10.3 Ciclo della performance e qualità dei servizi	19
11. GLI OBIETTIVI E GLI INDICATORI.....	20
12. ATTIVITÀ DI RENDICONTAZIONE .....	22
13. CONCLUSIONI.....	22
ALLEGATI: SCHEDE OBIETTIVI E PIANO TRANSIZIONE DIGITALE 2021	



# **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

## **1. PRESENTAZIONE DEL PIANO**

Il Piano della Performance è un documento di programmazione e comunicazione introdotto e disciplinato dal D. Lgs. n. 150/2009 (Riforma Brunetta); si tratta di un documento triennale in cui, coerentemente alle risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi strategici ed operativi e gli indicatori ai fini di misurare, valutare e rendicontare la performance dell'Ente. Per performance si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità e l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Ente, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi è un documento programmatico, che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente e definisce, con riferimento agli obiettivi stessi, gli indicatori per la misurazione e la valutazione delle prestazioni dell'amministrazione comunale e dei suoi dipendenti.

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come novellato dal D. Lgs. 74 del 25 maggio 2017, ha introdotto novità in tema di programmazione, misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale e fra queste occupa un ruolo centrale il concetto di ciclo della performance, un processo che collega la pianificazione strategica alla valutazione della performance, riferita sia all'ambito organizzativo che a quello individuale, passando dalla programmazione operativa, dalla definizione degli obiettivi e degli indicatori fino alla misurazione dei risultati ottenuti.

L'attuazione del ciclo della performance si basa su quattro elementi fondamentali:

- Il piano della performance;
- Il sistema di misurazione e valutazione a livello organizzativo;
- Il sistema di misurazione e valutazione a livello individuale;
- La relazione sulla performance.

Sia il ciclo della performance che il Piano della performance richiamano strumenti di programmazione e valutazione propri degli enti locali: dalle Linee programmatiche di governo discendono le priorità strategiche dell'amministrazione comunale, il DUP, ovvero il Documento di pianificazione di medio periodo, esplicita gli indirizzi che orientano la gestione dell'Ente per un numero d'esercizi pari a quelli coperti dal Bilancio pluriennale, infine, col Piano esecutivo di



## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

gestione – art. 169 del D.Lgs. 267/2000 – e col Piano Dettagliato degli Obiettivi – artt. 108 e 197 del D. Lgs. 267/2000 – vengono, da una parte, assegnate le risorse ai Responsabili di Servizio e, dall'altra, individuati gli obiettivi operativi su base annua e gli indicatori per misurarne il raggiungimento attraverso il sistema di valutazione dei dipendenti e dei Responsabili di Servizio. Dall'anno 2013, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, l'articolo 169, comma 3-bis, del D.lgs. n. 267/2000, come modificato dal D.L. 174/12 nel testo integrato dalla legge di conversione n. 213/12, ha previsto che il Piano Esecutivo di Gestione, deliberato in coerenza con il Bilancio di previsione e con il Documento unico di programmazione, unifichi organicamente il Piano Dettagliato degli Obiettivi con il Piano della performance previsto dall'art.10 del D. Lgs. 150/2009.

Il Comune di Avezzano adotta un apposito Piano della performance organicamente coordinato ai documenti suddetti in ottemperanza a quanto disposto dal comma 3-bis dell'art. 169 D. Lgs. 267/2000. Attraverso il Piano valorizza i metodi e gli strumenti esistenti, rafforzando il collegamento fra pianificazione strategica e programmazione operativa ed integrando il sistema di valutazione esistente. Nel processo d'individuazione degli obiettivi sono inoltre considerati gli adempimenti cui gli enti pubblici devono provvedere in materia di tutela della trasparenza e dell'integrità e di lotta alla corruzione e all'illegalità. Si tratta, in particolare, di misure finalizzate a rendere più trasparente l'operato delle Amministrazioni e a contrastare i fenomeni di corruzione/illegalità; esse richiedono un forte impegno da parte degli enti ed è, quindi, necessario che siano opportunamente valorizzate anche nell'ambito del ciclo di gestione della performance.

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della performance è composto da una prima parte relativa alla descrizione dell'identità, del contesto interno del Comune e una rappresentazione del passaggio dagli indirizzi strategici dell'Amministrazione agli indirizzi operativi di gestione ed infine l'illustrazione dei programmi con gli obiettivi operativi.

Il documento, che sarà pubblicato nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente, consente di leggere in modo integrato gli obiettivi dell'amministrazione comunale e, attraverso la Relazione sulla performance, conoscere i risultati ottenuti in occasione delle fasi di rendicontazione dell'Ente, monitorare lo stato di avanzamento degli obiettivi, confrontarsi con le criticità ed i vincoli esterni ed individuare margini di intervento per migliorare l'azione del Comune.

## **2. IDENTITÀ E MANDATO ISTITUZIONALE**

Il Comune di Avezzano è un ente territoriale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Il Comune deriva le proprie funzioni direttamente dall'art. 117 della Costituzione. Ha autonomia statutaria, normativa, organizzativa e finanziaria nell'ambito del proprio statuto, dei regolamenti e delle leggi di coordinamento della finanza pubblica. Il Comune è titolare di funzioni proprie e di quelle conferite da leggi dello Stato e della



## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

Regione secondo il principio di sussidiarietà. Il Comune svolge le sue funzioni anche attraverso le attività che possono essere adeguatamente esercitate dalle autonome iniziative dei cittadini e delle loro formazioni sociali.

### **3. CONTESTO INTERNO**

L'ultima riorganizzazione dell'ente è stata operata con delibera della G. C. n. 194/2018.

Successivamente sono seguiti una serie di atti che hanno inciso parzialmente sulla struttura delineata con la citata delibera. In particolare:

- Decreto sindacale prot. n. 34701/2019;
- Deliberazione del Commissario Straordinario n. 49/2020;
- Deliberazione di G.C. n. 14/2020;
- Decreto sindacale prot. n. 220 del 04/01/2021.

La struttura è ripartita in Settori, ciascun Settore è organizzato in Uffici.

Al vertice di ciascun settore è posto un dirigente, mentre alla guida di ogni ufficio è designato, di solito, un dipendente di categoria D, titolare di posizione organizzativa

La dotazione organica effettiva prevede alla data del 31/12/2020

Segretario: 1

Dirigenti: 7

Posizioni Organizzative. 10

Alta professionalità: 1

Dipendenti tempo indeterminato: 221 (206 tempo pieno e 15 part time)

Dipendenti tempo determinato staff sindaco: 8

Lavoratori in somministrazione: 1

Il quadro della situazione interna dell'Ente si completa con la disponibilità e la gestione delle risorse umane con riferimento alla struttura organizzativa dell'ente in tutte le sue articolazioni e alla sua evoluzione nel tempo.



## Comune di Avezzano (L'Aquila)

QUALIFICA	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>TOTALE DIPENDENTI</b>	264	265	254	254	253	248	244
<b>di cui IMPIEGATI</b>	257	257	247	245	244	240	235
<b>di cui DIRIGENTI</b>	7	8	7	9	9	8	9
<b>ABITANTI</b>	41.239	42.206	42.394	42.515	42.509	42.492	42.486
<b>ABITANTI PER DIPENDENTE</b>	<b>156</b>	<b>159</b>	<b>167</b>	<b>167</b>	<b>168</b>	<b>171</b>	<b>174</b>

QUALIFICA		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>AUSILIARI</b> <small>cat. A</small>	Part-time	0	0	0	0	0	0	0
	Full-time	42	41	36	34	34	32	28
<b>ASSISTENTI</b> <small>cat. B</small>	Part-time	3	3	3	3	3	3	6
	Full-time	77	76	75	75	72	70	66
<b>IMPIEGATI</b> <small>cat. C</small>	Part-time	1	4	4	4	3	4	5
	Full-time	84	83	80	84	86	85	86



## Comune di Avezzano (L'Aquila)

<b>FUNZIONARI</b> <i>cat. D</i>	Part-time	4	3	3	4	3	3	3
	Full-time	38	38	37	35	37	39	36
<b>COLLABORATORI</b> <i>tempo determinato articolo 90 tuel</i>	Part-time	8	9	8	5	4	3	2
	Full-time	0	0	1	1	2	1	3
<b>SEGRETARIO</b>	Part-time	0	0	0	0	0	0	0
	Full-time	0	0	1	1	1	1	1
<b>DIRIGENTI</b> <i>tempo indeterminato</i>	Part-time	0	0	0	0	0	0	0
	Full-time	7	7	5	5	5	6	5
<b>DIRIGENTI</b> <i>tempo determinato</i>	Part-time	0	0	0	0	0	0	0
	Full-time	0	1	1	2	2	1	2
<b>DIRIGENTI</b> <i>o tempo determinato, assunte al di fuori della dotazione organica (art. 110 comma 2 del tuel)</i>	Part-time	0	0	0	0	0	0	0
	Full-time	0	0	0	1	1	0	1

La tabella seguente mostra i dipendenti in servizio al 05/01/2020

Qualifica	Dipendenti di ruolo	Dipendenti non di ruolo	Totale
A	23	0	23
B/B1	37,5	0	37,5
B/B3	28	0	28
C	49	0	49
C Vig	37	0	37
D/D1	24	0	24
D/D1 Vig	5	0	5
D/D3	10	0	10
Segretario	1	0	1
Dirigente	5	0	5

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 medesimo TUEL, 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".



## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

Il comma 27 dell'art. 14 del DL 78/2010 (convertito con modificazioni dalla legge 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;
- j-bis) i servizi in materia statistica.

### **4. PRINCIPI E VALORI**

Il Comune di Avezzano, nell'ambito delle norme dell'art. 97 della Costituzione, del Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali D. Lgs. 267/2000, dello Statuto e dei Regolamenti, ispira il proprio operato al principio di separazione dei poteri/competenze in base al quale: agli organi di governo (Consiglio comunale e Giunta comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificarne il conseguimento; alla struttura amministrativa (Segretario generale, Dirigenti, personale dipendente) spetta invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità. Gli uffici comunali operano sulla base dell'individuazione delle





## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

esigenze dei cittadini, adeguando costantemente la propria azione amministrativa e i servizi offerti, verificandone la rispondenza ai bisogni e l'economicità. L'azione del Comune ha come fine quello di soddisfare i bisogni della comunità che rappresenta puntando all'ottimizzazione dei servizi offerti e garantendo, al contempo, l'imparzialità e il buon andamento nell'esercizio della funzione pubblica.

### **5. GLI STRUMENTI DELLA PROGRAMMAZIONE**

Il Programma di Mandato, presentato al Consiglio Comunale il **13 Gennaio 2021** e approvato con deliberazione n. **2**, costituisce il punto di partenza del processo di pianificazione strategica. Esso contiene, infatti, le linee essenziali che dovranno guidare l'Ente nelle successive scelte.

L'altro importante strumento di programmazione adottato dal Comune è il Documento Unico di Programmazione (**DUP**) che è lo strumento di programmazione strategica e operativa, con cui si unificano le informazioni, le analisi e gli indirizzi della programmazione. L'aggettivo "unico" chiarisce l'obiettivo del principio applicato: riunire in un solo documento, posto a monte del Bilancio di previsione finanziario (BPF), le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del BPF, del PEG e la loro successiva gestione. Il DUP non è un allegato al bilancio di previsione ma un atto a sé stante che deve essere approvato prima del bilancio stesso. Il Comune di Avezzano ha approvato il **DUP 2021-2023 e il Bilancio di previsione finanziario 2021-2023** con deliberazioni del Consiglio Comunale rispettivamente **n.13 del 4 marzo 2021** e **n.14 del 4 marzo 2021**. Il DUP è composto da una sezione strategica (di durata pari al mandato amministrativo) e da una sezione operativa. Nella prima sono sviluppate le linee programmatiche dell'Ente e trovano spazio programmi di spesa, gestione del patrimonio, definizione degli equilibri economico-finanziari e di cassa, valutazioni di coerenza e compatibilità con i vincoli di finanza pubblica; in essa quindi vengono definite le linee direttrici e le politiche dell'Ente da realizzare coerentemente con le condizioni esterne all'organizzazione (quadro normativo di riferimento, obiettivi generali di finanza pubblica, situazione socio-economica del territorio, ecc.) e quelle interne (struttura organizzativa dell'Ente, disponibilità di risorse, ecc.). Nella sezione operativa (di durata pari al bilancio pluriennale finanziario) invece sono individuate per ogni missione i programmi che l'Ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi definiti nella sezione strategica. Essa ha carattere generale, definisce la programmazione operativa e le risorse per attuarla ed è definita sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella precedente sezione. Tali contenuti costituiscono guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'Ente. Il DUP costituisce quindi, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa del Comune. È nel DUP che l'Ente deve definire le linee strategiche su cui si basano le previsioni finanziarie contenute nel BPF. Conseguentemente, anche il contenuto del PEG deve essere coerente con il DUP oltre che con il BPF. Il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della performance e il Piano Esecutivo di Gestione finanziario (PEG



## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

finanziario) costituiscono quindi nell'ordine temporale gli ultimi documenti di programmazione del Comune. Il primo declina gli obiettivi strategici esecutivi di ciascun Servizio dell'Ente derivanti dagli indirizzi strategici fissati nel DUP unitamente agli obiettivi della gestione ordinaria e il PEG finanziario assegna dotazioni necessarie ai Responsabili dei servizi per l'attuazione degli obiettivi strategici ed ordinari. Questa "unificazione organica" dei due documenti programmatori è coerente, come accennato, alla previsione normativa del novellato art. 169, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000, introdotta dal D.L. 174/2012 "Disposizioni urgenti in materia di finanza e funzionamento degli enti territoriali, nonché ulteriori disposizioni in favore delle zone terremotate nel maggio 2012", convertito nella L. 213/2012, il quale prevede appunto, al fine di semplificare i processi di pianificazione gestionale dell'ente, un'unificazione organica sia del Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL, che del Piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, e del Piano esecutivo di gestione. Il PDO e della performance unificato organicamente al PEG finanziario può essere considerato quindi come un documento che dettaglia ulteriormente quanto stabilito nel DUP, assegnando risorse, responsabilità e obiettivi esecutivi specifici e concreti ai Dirigenti. Esso deve essere deliberato dalla Giunta dopo l'approvazione del bilancio di previsione ed ha lo stesso orizzonte temporale del bilancio stesso. Nel presente Piano Dettagliato degli Obiettivi e della performance è messa in evidenza questa relazione e pertanto tutti i documenti che formano il sistema di Bilancio (DUP - Bilancio di Previsione - PEG) risultano essere completamente allineati





## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

### **6. IL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E DELLA PERFORMANCE**

Il Piano Dettagliato degli Obiettivi e della performance, unitamente al PEG finanziario, oltre ad essere, come già accennato, un documento che dettaglia ulteriormente quanto stabilito nel DUP assegnando risorse, responsabilità e obiettivi esecutivi specifici ai Responsabili dei Servizi, è lo strumento che dà avvio al ciclo di gestione della performance in quanto è il documento programmatico in cui, in coerenza con le risorse assegnate, sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori e i target. Attraverso questo strumento sono definiti gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la comunicazione della performance. Il Piano ha lo scopo di assicurare la qualità della rappresentazione della performance dal momento che in esso sono esplicitati il processo e la modalità con cui si è arrivati a formulare gli obiettivi dell'Amministrazione, nonché l'articolazione complessiva degli stessi. Infine esso deve assicurare l'attendibilità della rappresentazione della performance attraverso la verifica ex post della correttezza metodologica del processo di pianificazione (principi, fasi, tempi, soggetti) e delle risultanze (obiettivi, indicatori, target). In tale contesto la performance può essere definita il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un'entità (individuo, gruppo di individui, unità organizzativa, organizzazione, programma o politica pubblica) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita. Pertanto il suo significato si lega strettamente all'esecuzione di un'azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale, pertanto, si presta ad essere misurata e gestita. L'ampiezza della performance fa riferimento alla sua estensione "orizzontale" in termini di input/processo/output/outcome; la profondità del concetto di performance riguarda il suo sviluppo "verticale": livello individuale; livello organizzativo; livello di programma o politica pubblica.

### **7. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE**

Il Piano della performance prevede due livelli di struttura: quella organizzativa e quella individuale.

La performance organizzativa esprime il risultato che un'intera organizzazione con le sue singole articolazioni consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e, in ultima istanza, della soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Il Comune - ai sensi dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 - è tenuto a misurare ed a valutare la performance, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, ai settori in cui si articola e ai singoli dipendenti, con riferimento ai seguenti macroambiti:

- il grado di attuazione della strategia



## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

- il portafoglio delle attività e dei servizi
- la qualità dei servizi erogati.
- Dal punto di vista strettamente applicativo la misurazione della performance organizzativa dell'Ente condurrà a valutare:
- il grado di raggiungimento degli obiettivi esecutivi riconducibili agli obiettivi strategici espressi dagli organi politici;
- il livello di miglioramento delle caratteristiche organizzative e strutturali, dei metodi di lavoro e delle professionalità espresse all'interno dell'ente, finalizzato all'aumento della qualità dei servizi che il Comune eroga ai suoi cittadini.

L'articolo 8 del D. Lgs. n. 150/2009, "Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, individua proprio gli ambiti che devono essere contenuti nel sistema:

1. l'attuazione di politiche e il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
2. lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
3. l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
4. la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;
5. la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;
6. l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
7. la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
8. il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

Ad essi si aggiungono gli elementi più significativi della gestione dell'Ente ricavabili dai risultati del sistema di bilancio – annuale, pluriennale e rendiconto di gestione – che consentono di valutare a consuntivo e in modo oggettivo i risultati dell'intera gestione dell'Ente. Tali indicatori sono quelli del sistema del controllo di gestione previsti dalla vigente normativa e specificamente:

1. valore negativo del risultato contabile di gestione cosiddetto Disavanzo d'Amministrazione;
2. volume dei residui attivi di nuova formazione provenienti dalla gestione di competenza;
3. ammontare dei residui provenienti dalla gestione dei residui attivi;
4. volume dei residui passivi complessivi;



## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

5. esistenza di procedimenti di esecuzione forzata;
6. volume complessivo delle spese di personale;
7. consistenza dei debiti di finanziamento non assistiti da contribuzioni;
8. consistenza dei debiti fuori bilancio riconosciuti nel corso dell'esercizio;
9. eventuale esistenza al 31/12 di anticipazioni di tesoreria non rimborsate;
10. ripiano degli squilibri in sede di provvedimento di salvaguardia.

### **8. PERFORMANCE E OBIETTIVI INDIVIDUALI**

La performance individuale esprime il contributo fornito da un individuo, in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

L'art. 9 del D. Lgs. 150/2009, "Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale", prevede espressamente che la misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.
- e) Inoltre, la misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili apicali sulla performance individuale del personale sono collegate:
- f) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- g) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

### **9. OBIETTIVI STRATEGICI DI PERFORMANCE E GESTIONALI ORDINARI**

Partendo quindi dalle Linee programmatiche di governo per il mandato elettorale 2020-2025, sono stati estratti da questo Documento i singoli punti trattati che, in base ai contenuti chiave, sono stati raggruppati nel DUP ed infine ricondotti a precisi indirizzi strategici. I contenuti strategici in cui trovano fondamento le Linee programmatiche per il mandato amministrativo



## Comune di Avezzano (L'Aquila)

2020-2025 sono infatti focalizzati su definiti ambiti di azione all'interno dei quali vengono progettati obiettivi concreti ed incentivanti.

Gli indirizzi strategici rappresentano le direttrici fondamentali lungo le quali verranno sviluppate le azioni del Comune di Avezzano nel corso del quinquennio. Le scelte strategiche effettuate sono state pianificate in modo coerente con i principi di finanza pubblica. Gli indirizzi strategici sono contenuti nel DUP 2021-2023, rappresentati nella *Sintesi del Programma di Mandato 2020/2025 del Sindaco* qui riportata

*Nell'ambito della complessa realtà socio economica che è stata illustrata e in coerenza con la programmazione Nazionale e Regionale la nuova Amministrazione comunale di Avezzano, Capoluogo della Marsica, deve mettere in campo azioni condivise con i Sindaci volte a supportare un modello di sviluppo locale centrato sulle specifiche "competenze distintive" del territorio, con la finalità di promuovere l'attrattività dell'area per nuove attività industriali ed aiutare la competitività delle imprese.*

*Nella congiuntura post Covid, la capacità competitiva di un territorio dipende dalla capacità di fare comunità: le attività più innovative nascono e si sviluppano dove si attivano i reali fattori distintivi e competitivi del territorio (il cosiddetto genius loci), innescando una spirale virtuosa di crescita economica e stabilità sociale. La valorizzazione delle risorse tipiche del territorio, tuttavia, implica un modello di programmazione dello sviluppo centrato sulla coesione territoriale e sul gioco di squadra tra attori pubblici e privati, nella convinzione che "fare sistema" richiede passare dalla competizione alla cooperazione, ed accelerare un cambiamento culturale nella gestione pubblica e nel management d'impresa per ricondurre a "fattore comune" le opportunità inesprese che la Marsica detiene.*

*Lo sviluppo della Marsica non può avvenire in maniera avulsa dal contesto regionale e non solo regionale: da almeno tre anni il nostro territorio è "scollegato" dalle grandi scelte della programmazione regionale e nostro compito sarà rimettere Avezzano ed il suo territorio "al centro" delle scelte politiche sovracomunali. Il modello di programmazione al quale si ispira la nostra Amministrazione dovrà invece esaltare le potenzialità corali della Marsica, recuperare il senso profondo della politica regionale, che deve essere una politica di coesione e di recupero di valori comuni secondo una logica di priorità di programma e di alleanza, coinvolgendo su obiettivi condivisi i territori limitrofi ed omogenei come le Marche, il Lazio ed il Molise, collaborare sui grandi temi con il Governo centrale e le istituzioni europee.*

*Avezzano può tornare a crescere come "città-territorio", città di servizi al servizio di un'area vasta, città moderna, ecosostenibile, centro culturale, formativo, commerciale, sportivo ed industriale in cui si scelga di vivere e lavorare. Pertanto, si dovrà operare sulle direttrici strategiche che consentono di migliorare la città e rafforzarne il ruolo a livello regionale e nazionale.*

***Le direttrici strategiche*** che valorizzano le diverse dimensioni della Città-territorio non possono che essere quelle alla base dell'architettura territoriale di lungo periodo alla base del mandato





## Comune di Avezzano (L'Aquila)

*Il loro perseguimento implica il coinvolgimento attivo e costante di tutti gli attori locali, i quali avranno un ruolo di grande rilevanza non solo nel concepimento ma anche nell'attuazione dei diversi progetti operativi:*

- *Città territorio e snodo tra due mari, funzionale alla piena valorizzazione del comprensorio Marsicano, punto di incontro tra Roma Capitale e l'area adriatica, dimensione ulteriormente valorizzata dalla prossima esecutività della Zona Economica Speciale (ZES);*
- *Città dell'impresa e del lavoro, per creare un ambiente fertile alla nascita di nuove imprese, per rafforzare quelle esistenti, favorire l'attrazione degli Investimenti Diretti Esteri (IDE) e l'irrorazione dell'innovazione, e per tale via creare nuova occupazione stabile e di qualità*
- *Città sicura, per garantire benessere e serenità alla collettività, in centro come il periferia;*
- *Città attrattiva e sostenibile, per promuovere la qualità urbana e tutelare l'ambiente, favorendo stili di vita rispettosi degli ecosistemi e sostenibili, mobilità non inquinante e produzioni green;*
- *Città dinamica, per promuovere la cultura e il turismo;*
- *Città dei giovani e per i giovani, futuro della nostra società;> Città amica dello sport, per la valorizzazione delle attività e delle discipline sportive;*
- *Città solidale e inclusiva, per il rafforzamento del welfare e per una maggior vicinanza ai bisogni delle persone, soprattutto per quanto concerne le categorie disagiate;*
- *Città efficiente, per orientare la macchina comunale, comprese le società pubbliche partecipate e collegate, verso le reali esigenze del cittadino che vuole servizi migliori a tariffe decrescenti.*

*PER QUANTO RIGUARDA I PARTICOLARI DELLE LINEE PROGRAMMATICHE DI MANDATO, COME EMENDATE IN SEDE DI APPROVAZIONE DA PARTE DEL CONSIGLIO COMUNALE, SI RIMANDA ALLA DELIBERAZIONE DI C.C. N. 2 DEL 13/01/2021*

- ***In un orizzonte temporale di breve termine, oltre a gli appositi programmi individuati nella sezione operativa, si vuole qui sottolineare che l'attività maggiormente caratterizzante del prossimo anno sarà incentrata su:***
- *Organizzazione di un ufficio dedicato a gestire e sveltire le pratiche inerenti l'erogazione del bonus di cui all'art. 119 del dl 34, e a tal fine la legge di bilancio consente di assumere a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata di un anno, non rinnovabile, personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti. Tali assunzioni avvengono in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'art. 1 commi 557- 557 quater e 562 della legge 296/2006.*
- *Con riferimento al Nuovo Municipio, sarà fondamentale risolvere il contenzioso in essere, conseguendo un risparmio rispetto all'importo del lodo arbitrale; tale risparmio sarà utilizzato per i lavori di completamento dell'edificio.*
- *A tal fine, ma anche con le finalità più generiche di incrementare la costruzione e la messa in sicurezza delle scuole (ad esempio la Nuova scuola via Industrie e la Nuova scuola che sostituisca via Corradini), si punta alla vendita degli edifici che ospitavano i vecchi plessi scolastici, che hanno un indice di vulnerabilità estremamente basso. -*



## Comune di Avezzano (L'Aquila)

- *Fondamentale sarà l'attivazione di Partenariati Pubblico Privati per il Riutilizzo della ex Casa di Riposo e della Scuola Di Via Corradini).*
- *Un progetto volto alla integrale modifica del PRG si rende obbligatorio al fine di premiare e dare priorità ad una edilizia a limitato consumo suolo anche al fine di riqualificare zone degradate della città.*
- *Nell'ambito della rivisitazione della struttura organizzativa degli uffici e dei servizi comunali, si dovrà tenere conto sia della rivoluzione digitale in atto, prevedendo la totale digitalizzazione di tutti i procedimenti amministrativi e di tutti i servizi e i pagamenti dei cittadini, sia la qualità del reclutamento del personale per assicurare la transizione digitale. Allo scopo, è necessario reclutare personale che non sia solo formalmente competente nella materia di propria competenza (ad esempio geometra) ma anche adeguato a gestire flussi procedurali digitalizzati.*
- *Oltre a quanto appena detto, effettuare uno studio di fattibilità per la costituzione di una società servizi, è necessario al fine di avere uno strumento di gestione dei servizi più snello di quello legato alle normative degli enti locali, ferme restando le leggi vigenti in materia, che prevedono la necessità di dimostrarne la convenienza economica.*
- *È previsto un apposito stanziamento per il supporto alle attività produttive, che potrà essere integrato durante l'esercizio 2021 dalla Giunta Comunale con apposita modifica di Piano Esecutivo di Gestione, da utilizzare anche per l'organizzazione di manifestazioni ed eventi per il rilancio dell'economia locale.*
- *una infrastruttura ciclopedonale identitaria, caratterizzata da elevati gradi di sostenibilità ambientale e con l'obiettivo di riconnessione esperienziale ai fini turistico-ricettivi dell'intera Marsica*

## 10. IL PROCESSO SEGUITO E LE AZIONI DI MIGLIORAMENTO DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

### 10.1 Fasi, soggetti e tempi del processo di redazione del Piano

Come già accennato, il procedimento di predisposizione del PDO e della performance per il triennio 2021-2023 viene svolto in maniera coerente sotto il profilo temporale con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. In tal modo, in osservanza dell'art.10, comma 1, lett. a), del D. Lgs. n. 150/2009, è stata assicurata l'integrazione degli obiettivi del Piano con il processo di programmazione economico-finanziaria e di bilancio. La concreta sostenibilità e perseguibilità degli obiettivi passa, infatti, attraverso la garanzia della congruità tra le risorse effettivamente disponibili e le attività da porre in essere per realizzare gli obiettivi. La suddetta integrazione va realizzata tenendo conto dei seguenti parametri: coerenza dei contenuti; coerenza del calendario con cui si sviluppano i processi di pianificazione della performance e di programmazione finanziaria. Il processo di redazione del Piano ha poi tenuto conto anche dell'evoluzione del quadro normativo sull'anticorruzione e del decreto legislativo n. 33/2013, novellato dal D. Lgs. 97/2016, sul riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e trasparenza. Questa attività viene coordinata dal Segretario Generale, il quale presenta il Piano all'Organo Esecutivo per la sua approvazione unitamente al PEG finanziario. Il PDO e della





## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

performance, organicamente unificato al PEG finanziario ha lo stesso orizzonte temporale del bilancio stesso.

### **10.2 Piano della performance e Piano triennale della prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT)**

Il panorama normativo già da qualche anno è caratterizzato da una rapida evoluzione e stratificazione di interventi in tema di valutazione, trasparenza e anticorruzione, apparentemente scoordinati ma in realtà uniti da un filo conduttore comune essendo tutti finalizzati ad assicurare liceità, trasparenza, efficacia, efficienza ed economicità all'azione amministrativa, nell'osservanza dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione. Entro il 31 gennaio di ciascun anno gli enti locali sono tenuti all'adozione del PTPCT, documento programmatico che ha acquisito nel corso degli ultimi anni un sempre maggior rilievo. Il Piano deve fornire una valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e indica gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio; inoltre esso deve definire le modalità di attuazione degli obblighi di trasparenza e indicare le iniziative volte a garantire un adeguato livello di trasparenza dell'attività amministrativa, nonché le iniziative previste per garantire la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. Poiché la trasparenza costituisce un asse portante e imprescindibile per assicurare liceità all'azione amministrativa il D. Lgs 33/2013 prevede che le misure del programma sono collegate, sotto l'indirizzo del Responsabile, con le misure e gli interventi previsti dal Piano di prevenzione della corruzione.

Il quadro normativo che si è andato delineando negli ultimi anni ha quindi indirizzato gli enti locali all'adozione di un Piano integrato della performance che sviluppi, in chiave sistemica, la pianificazione delle attività amministrative nei tre ambiti della performance (D.lgs 27 ottobre 2009, n. 150), della prevenzione della corruzione (L. 6 novembre 2012, n. 190) e della trasparenza (D. Lgs 14 marzo 2013 n. 33).

In considerazione del suddetto quadro normativo, il presente Piano è concepito quindi anche come momento di sintesi degli strumenti di programmazione dell'Ente e, nell'ottica del coordinamento già indicato dal Legislatore e da ANAC. Esso quindi prevede anche obiettivi di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e di attuazione della trasparenza e dell'integrità la legge n. 190/2012 infatti - sviluppando il collegamento funzionale, già delineato dal D. Lgs. n. 150/2009, tra performance, trasparenza, intesa come strumento di accountability e di controllo diffuso ed integrità, ai fini della prevenzione della corruzione – ha definito nuovi strumenti finalizzati a prevenire o sanzionare fatti, situazioni e comportamenti sintomatici di fenomeni corruttivi. Nel PNA 2019 si legge infatti che “Al fine di realizzare un'efficace strategia di prevenzione del rischio di corruzione è, infatti, necessario che i PTPCT siano coordinati rispetto al contenuto di tutti gli altri strumenti di programmazione presenti nell'amministrazione. L'esigenza di integrare alcuni aspetti del PTPCT e del Piano della performance è stata



## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

chiaramente indicata dal legislatore e più volte sottolineata dalla stessa Autorità. Così l'art. 1, co. 8 della l. 190/2012, nel prevedere che gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza costituiscono contenuto necessario degli atti di programmazione strategico-gestionale, stabilisce un coordinamento a livello di contenuti tra i due strumenti che le amministrazioni sono tenute ad assicurare.

(...) È dunque necessario un coordinamento tra il PTPCT e gli strumenti già vigenti per il controllo nell'amministrazione nonché quelli individuati dal d.lgs. 150/2009 ossia: il Piano e la Relazione annuale sulla performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009).

(...) La rilevanza strategica dell'attività di prevenzione della corruzione comporta che le amministrazioni inseriscano le attività che pongono in essere per l'attuazione della l. 190/2012 e dei decreti attuativi nella programmazione strategica e operativa, definita in via generale nel Piano della performance (e negli analoghi strumenti di programmazione previsti nell'ambito delle amministrazioni regionali e locali). Quindi, le amministrazioni includono negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e di indicatori per la prevenzione del fenomeno della corruzione, i processi e le attività di programmazione posti in essere per l'attuazione delle misure previste nel PTPCT. In tal modo, le attività svolte dall'amministrazione per la predisposizione, l'implementazione e l'attuazione del PTPCT vengono introdotte in forma di obiettivi nel Piano della performance sotto il profilo della performance organizzativa (...) e individuale”.

In tal senso l'Amministrazione ha previsto la coerenza tra i due Piani che viene realizzata sia in termini di obiettivi, indicatori, target e risorse associate, sia in termini di processo e modalità di sviluppo dei contenuti. Gli adempimenti, i compiti e le responsabilità previsti nel PTPCT vengono inseriti e integrati nel Ciclo delle performance attraverso l'inserimento di specifici obiettivi nel presente Piano. Il perseguimento di tali obiettivi è pertanto valutato con le stesse modalità applicate agli obiettivi esecutivi; saranno pertanto valutati i Responsabili dei servizi e il personale coinvolti nel perseguimento di tali obiettivi, con i criteri previsti nel vigente sistema di valutazione.

Ai fini dell'integrazione e del coordinamento del ciclo della performance con gli strumenti e i processi relativi alla qualità dei servizi, alla trasparenza, all'integrità e in generale alla prevenzione della anticorruzione, sulla base delle previsioni contenute nel Piano nazionale anticorruzione, questa Amministrazione, individua anche per il 2021, obiettivi da assegnare ai Dirigenti degli adempimenti previsti nel PTPCT. Principali obiettivi del presente Piano correlati e coordinati al vigente Piano Anticorruzione dell'Ente sono i seguenti:

- “Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza - Potenziamento del coinvolgimento dei Dirigenti nel nuovo processo di gestione e valutazione del rischio”, assegnato al Segretario Generale;



## Comune di Avezzano (L'Aquila)

- “Implementazione attività del controllo successivo di regolarità amministrativa”, assegnato al Segretario Generale;
- “Attuazione delle vigenti misure di prevenzione della corruzione e potenziamento del supporto al RPCT nel nuovo processo di gestione e valutazione del rischio”, assegnato a tutti i Servizi dell’Ente;
- “Coordinamento nella gestione delle diverse istanze di accesso civico, semplice e generalizzato, e documentale”, assegnato al Servizio Segreteria Generale;
- “Gestione e assistenza agli organi collegiali in collaborazione col Segretario Generale. assegnato al Servizio Segreteria Generale;
- “Pubblicità e comunicazione dati relativi alle procedure e ai contratti”, assegnato al Servizio Provveditorato e a tutti i servizi per quanto di competenza;
- “Prosecuzione percorso di digitalizzazione p.a.: pagamenti digitali (PagoPA)”, assegnato al Servizio Finanziario;
- Creazione Sportello Telematico per il cittadino assegnato al Servizio Finanziario e a tutti i Servizi per quanto di competenza

### 10.3 Ciclo della performance e qualità dei servizi

All'interno dell'impianto metodologico che le amministrazioni pubbliche devono attuare per sviluppare il ciclo di gestione della performance e, più in generale, per attuare quanto previsto dal decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in materia di «Misurazione, Valutazione e Trasparenza della Performance, va inserito il processo per la definizione e misurazione degli standard di qualità.

La nuova normativa, in materia di misurazione della performance, in vigore dal giugno 2017, emanata in attuazione della Legge Delega n. 124/2015, tra i passaggi più significativi attinenti il ciclo di gestione della performance e il grado di soddisfazione per i servizi erogati, ha incluso tra i soggetti che partecipano attivamente al processo di misurazione della performance *i cittadini, anche in forma associata, anche comunicando direttamente all'Organismo Indipendente di Valutazione il proprio grado di soddisfazione dei servizi erogati.*

Le amministrazioni pubbliche, pertanto, devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 del D. Lgs. n. 150/2009, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento degli interessi dei destinatari dei servizi e degli interventi.

La strategia della qualità totale dei servizi consente di promuovere un rapporto più stretto tra cittadini ed istituzioni basato sulla qualità dei servizi come soddisfazione dei bisogni e delle aspettative. Ciclo della Performance e Qualità dei Servizi si uniscono tra loro quali elementi tesi al miglioramento della qualità dei servizi.

La qualità del servizio rappresentata nel Piano della Performance è misurata attraverso il grado di raggiungimento, di valori programmati definiti sulla base di confronti con realtà analoghe e con i risultati precedentemente ottenuti dalla stessa amministrazione.

La qualità effettiva del servizio è rappresentata da almeno quattro fattori:

- a) accessibilità, intesa come disponibilità delle informazioni necessarie, accessibilità fisica e multicanale;



## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

- b) tempestività, intesa come ragionevolezza del tempo intercorrente tra la richiesta e l'erogazione e rispetto dei tempi previsti;
- c) trasparenza, intesa come informazione sui criteri e i tempi di erogazione, sul responsabile del provvedimento e sui costi;
- d) efficacia, intesa come rispondenza a quanto il richiedente può aspettarsi, in termini di correttezza formale, affidabilità e completezza.

Le carte dei servizi costituiscono uno degli strumenti attraverso cui rendere pubblici gli standard di qualità garantiti agli utenti dei servizi.

La verifica sulla qualità effettiva avviene attraverso il sistema dei controlli interni, associati al ciclo di gestione della performance di ente e della performance organizzativa

### **11. GLI OBIETTIVI E GLI INDICATORI**

Il dettato normativo dell'art. 5 del D. Lgs. 150/2009, comma 2, individua le caratteristiche specifiche di ogni obiettivo e cioè che gli stessi devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Ogni obiettivo pertanto deve rispondere a quattro parametri:

- 1) temporale;
- 2) finanziario - economico;
- 3) quantitativo e qualitativo;
- 4) raggiungimento del risultato

che sono indice di miglioramento significativo della qualità dei servizi e dell'utilità della prestazione.

Per ogni progetto/obiettivo strategico di performance sono stati individuati:

- le attività che sono oggetto di osservazione;
- il target / valore atteso per l'anno 2021;
- il valore temporale in cui si pensa di raggiungere l'obiettivo.



## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

Gli obiettivi, programmati su base annuale in coerenza con gli obiettivi di mandato sono rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione.

Essi sono definiti in coerenza con gli obiettivi di bilancio quali risultano dalle normative vigenti in materia di contabilità e finanza, rispettando sempre il vincolo di coerenza tra l'individuazione e l'assegnazione degli obiettivi, espresso nel piano della performance, e le risorse finanziarie occorrenti per il loro conseguimento.

Gli obiettivi strategici di performance dovranno poi essere pesati in considerazione delle attività previste e delle priorità che l'Amministrazione ha dato sulle attività da raggiungere.

Essi risultano pertanto obiettivi più rilevanti rispetto ad altri e sarà quindi impegno dei Dirigenti organizzarsi per il coinvolgimento delle proprie risorse sia umane che finanziarie e provvedere al coordinamento delle stesse.

Alcuni progetti presentano particolare complessità e le risorse umane destinate ed impegnate negli obiettivi dovranno collaborare ed integrare le proprie attività - anche se di Servizi diversi - al fine del raggiungimento del risultato.

In sede di rendicontazione degli obiettivi di performance ogni Dirigente relazionerà in merito alla rispondenza del lavoro svolto al target previsto confermando e/o evidenziando situazioni critiche verificatesi anche con il supporto di indicatori raccolti a rendiconto di gestione.

Da ultimo, ai fini della rendicontazione del risultato di ciascun obiettivo del presente PDO e della performance (strategici di performance e gestionali), questa Amministrazione ha ritenuto corretto fornire ai Dirigenti uno schema che racchiuda tutti gli elementi essenziali che permettano la verifica del risultato raggiunto nell'anno di riferimento.

Ogni Dirigente dovrà pertanto compilare la scheda che segue.

<b>TEMA</b>	
<b>LINEA PROGRAMMATICA DI RIFERIMENTO</b>	
<b>AZIONE STRATEGICA DI RIFERIMENTO</b>	

<b>OBIETTIVO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>SCADENZA</b>	<b>INDICATORE</b>	<b>PESO</b>	<b>RESPONSABILE</b>



## **Comune di Avezzano (L'Aquila)**

### **12. ATTIVITÀ DI RENDICONTAZIONE**

L'Amministrazione comunale nella persona del Segretario Generale coordina le attività mediante incontri periodici con i Responsabili di obiettivo.

Ne verifica la corretta gestione mediante la rilevazione infrannuale sullo stato di avanzamento e di attuazione degli obiettivi strategici di performance.

Collabora con i Responsabili qualora si dovessero presentare situazioni di particolare criticità per la buona riuscita dell'azione dell'Amministrazione. Relaziona alla Giunta sull'andamento della gestione e alla conclusione dell'esercizio finanziario, raccoglie le relazioni sul raggiungimento degli stessi e propone al Nucleo di Valutazione il risultato della performance individuale.

Analizza e propone l'andamento della gestione generale dell'Ente, ne ricava gli indicatori per la valutazione della performance strutturale e organizzativa.

Sarà competenza del Nucleo stesso approvare o meno le valutazioni proposte, analizzati gli atti in suo possesso.

### **13. CONCLUSIONI**

Il presente Piano Dettagliato degli Obiettivi e della performance è redatto nel rispetto del nuovo dettato normativo dell'art. 169 del TUEL che prevede che gli strumenti di programmazione finanziaria e di performance siano unitari ed integrati. Potrà essere così proseguito e migliorato il percorso intrapreso sul sistema di distribuzione delle premialità secondo la performance effettiva valutata con metodo predeterminato, certo e quantificabile nel rispetto del D. Lgs. 150/2009.

Il PDO e della performance continuerà ad essere adeguato ed integrato progressivamente con l'applicazione delle disposizioni previste dalla Legge n. 190/2012. Sarà pertanto oggetto di aggiornamento e coordinamento con il Piano di Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.

Si allegano al presente documento le schede descrittive degli obiettivi strategici di performance e ordinari.

**ALLEGATI: SCHEDE OBIETTIVI  
PIANO TRANSIZIONE DIGITALE 2021**