



COMUNE DI ACQUALAGNA  
Provincia di Pesaro-Urbino

## **Relazione sulla *performance*** **Anno 2021**

---

## 1. PREMESSA

Il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (nel testo ampiamente modificato dal D.Lgs. n. 74/2017), nel delineare la disciplina del ciclo della *performance*, ha previsto all'art. 10 la redazione annuale entro il 30 giugno da parte delle amministrazioni pubbliche di una Relazione sulla *performance* che evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse<sup>1</sup>.

La relazione deve essere approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione.

In particolare, per quanto riguarda gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla *performance* può essere unificata al rendiconto della gestione.

In ottemperanza a queste disposizioni, si è provveduto ad elaborare il documento che segue, il quale compendia le risultanze scaturite dalle strategie poste in essere nell'arco del 2021, nonché i principali esiti di gestione rilevati nel contesto delle attività istituzionali.

L'impostazione della Relazione si conforma allo schema di riferimento delineato a suo tempo dalla Commissione indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazione n. 5/2012, tuttora valido.

Il quadro organizzativo d'insieme presenta una vista generale che, muovendo dal contesto esterno di riferimento, tocca l'intelaiatura delle strutture dell'Amministrazione e le relative funzioni, da cui scaturiscono le analisi di contesto interno che recano, nel dettaglio, informazioni sulle caratteristiche, sulle potenzialità e sulle problematiche gestionali connesse alle varie aree di intervento.

L'albero della *performance* illustra poi a cascata gli elementi del processo di pianificazione che, muovendo dal mandato istituzionale, si disarticola nei singoli livelli fino ad arrivare alla descrizione degli obiettivi strategici/operativi e gestionali e delle relative risultanze rilevate.

Il documento è corredato da schede sinottiche in cui, in correlazione agli obiettivi, sono indicate le risorse finanziarie stanziare e impegnate, gli indicatori di misurazione utilizzati, i target programmati e i valori raggiunti a consuntivo.

In questa sezione si presentano i contenuti della Relazione descrivendone le principali caratteristiche nonché il processo di redazione (Fasi, soggetti, tempi e responsabilità) ovvero sviluppando nel dettaglio il processo seguito (*"chi fa che cosa, come e quando"*) nella definizione e adozione della Relazione.

---

<sup>1</sup> **NOTA BENE:** Ai sensi dell'art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009: *"5. In caso di mancata adozione del Piano della performance è fatto divieto di erogazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che risultano avere concorso alla mancata adozione del Piano, per omissione o inerzia nell'adempimento dei propri compiti, e l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati. Nei casi in cui la mancata adozione del Piano o della Relazione sulla performance dipenda da omissione o inerzia dell'organo di indirizzo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera c), l'erogazione dei trattamenti e delle premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso alla mancata adozione del Piano, ai sensi del periodo precedente. In caso di ritardo nell'adozione del Piano o della Relazione sulla performance, l'amministrazione comunica tempestivamente le ragioni del mancato rispetto dei termini al Dipartimento della funzione pubblica."*

## 2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

Il Comune di Acqualagna, ha aderito alla convenzione per la gestione associata (ex art. 30 TUEL) del Nucleo di Valutazione che vede come ente capo-convenzione l'Unione montana Alta valle del Metauro.

I componenti del Nucleo di Valutazione sono:

Presidente — Segretario comunale dell'ente;

Componente: dott. Paolo Braccini — esperto esterno;

Componente: dott. Raffaello Tomasetti — esperto esterno;

Il d.lgs. 150/2009 prevede che l'OIV o Nucleo di Valutazione per gli enti locali, tra le altre sue funzioni, svolga il monitoraggio complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni elaborando una relazione annuale, ai sensi dell'art. 14, comma 4 lett. a) del d.lgs. 150/2009 nonché attesti l'assolvimento degli obblighi relativi a trasparenza e integrità, ai sensi del predetto decreto.

Al pari del Piano della performance, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dall'Organismo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

Il Comune di Acqualagna con atto di G.C. n. 33 del 04/05/2021 ha approvato il Piano delle Performance 2021 (variato con atto di G.C. n. 58 del 20/07/2021) impostando la propria attività nella definizione delle responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi ed al relativo conseguimento delle prestazioni attese, al fine della successiva misurazione della performance organizzativa e della performance individuale.

Il piano della performance è parte integrante del ciclo di gestione della performance che, in base all'art. 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Precisato che:

1. alla base del ciclo della performance vi sono gli atti di pianificazione e programmazione delle attività dell'Ente che costituiscono un sistema complesso suddivisibile nei seguenti ambiti:
  - a) politico-strategico, composto dal Programma di Mandato e dalle Linee programmatiche;
  - b) economico-finanziario, composto dal D.U.P., dal bilancio annuale e pluriennale, e dagli altri documenti allegati al bilancio di previsione, quali, in particolare, il programma triennale dei lavori pubblici;
  - c) operativo-gestionale, composto dal Piano Dettagliato degli obiettivi e dal Piano delle Performance;
2. gli atti sopraindicati costituiscono il P.E.G. in quanto individuano gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e definiscono, con riferimento agli obiettivi, i target e gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance;

Richiamato l'art.10, comma I-bis, di recente inserito dall'art.8, comma 1, lettera d) D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74 (decreto Madia) che prevede:

*“ 1 -bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3 bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo”*

Si ritiene che la presente relazione, appendice finale all'approvazione della gestione 2021, al fine di non appesantire la struttura amministrativa, per quanto attiene valutazioni finanziarie e di carattere gestionale fa riferimento ai dati esposti nella Relazione della Giunta al Rendiconto di Gestione 2021 approvata con delibera di G.C. n. 34 del 31/03/2022.

Infine i rapporti con i cittadini e le parti interessate vengono gestiti dall'Ufficio Relazioni con il Pubblico e Comunicazione.

*1. Descrizione dei fattori esterni all'organizzazione intervenuti nel corso dell'anno e che hanno inciso sulla performance generale dell'ente con riferimento:*

a) al grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni:

Le politiche attivate e perseguite tramite gli obiettivi del Piano delle Performance sono volte esclusivamente a soddisfare i bisogni della collettività ed a rendere l'azione amministrativa più trasparente ed accessibile al cittadino. Si ritiene, malgrado l'adozione di misure di contenimento della spesa, di essere riusciti a mantenere un buon grado di soddisfacimento dei bisogni dei cittadini.

b) al portafoglio dei servizi erogati ovvero al grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi e livello della qualità e della quantità delle prestazioni e dei servizi erogati:

Nel corso del 2021 sono stati rispettati i piani ed i programmi prefissati nonché le fasi ed i tempi. Le performance individuali delle strutture apicali sono nel complesso soddisfacenti, ogni settore ha raggiunto gli obiettivi fissati. In un contesto di progressiva riduzione delle risorse a disposizione, sia umane che economiche, sono stati garantiti i servizi come negli anni precedenti. L'emergenza epidemiologica ha messo alla prova gli enti locali, che con risorse umane sempre più ridotte, hanno dovuto gestire anche nuovi adempimenti e procedure per la gestione dei fondi legati al Covid-19 da destinare alle necessità della popolazione.

Il coinvolgimento dei cittadini che utilizzano i servizi risulta fondamentale, sia per accrescere il senso civico e di appartenenza sia al fine di misurare l'efficacia per individuare gli interventi migliorativi ed innovativi.

In tal senso l'Amministrazione con atto di Giunta n. 23 del 16 marzo 2021 ha approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione in cui è inserito il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 implementando il sito internet, favorendo una conoscenza puntuale delle iniziative e delle attività dell'Amministrazione comunale.

Il naturale livello di prossimità tra Amministrazione ed utenti, la facilità di relazione tra gli stessi, consente di affermare un buon livello di soddisfazione dell'utenza.

c) allo stato di salute dell'amministrazione dal punto di vista economico-finanziario, organizzativo e nelle relazioni con i differenti stakeholder:

L'attività del Comune nel corso dell'anno 2021 è stata caratterizzata, come già da alcuni anni, da forti difficoltà sul piano delle risorse.

La gestione finanziaria al 31/12/2021 evidenzia i seguenti dati:

per la parte corrente della spesa, pagamenti/impegni (competenza), è pari al 78,89 %;

per la parte corrente dell'entrata, riscossioni/accertamenti (competenza), è pari al 74,84 %.

L'Ufficio Relazioni con il Pubblico garantisce ai cittadini e non la massima trasparenza per quanto riguarda l'attività dell'Amministrazione. Favorisce e semplifica i rapporti fra gli utenti dei servizi comunali e la struttura burocratica del Comune (Uffici e servizi). Fornisce inoltre tutte le informazioni utili ad accedere ai servizi comunali quali organizzazione del Comune, orario uffici, procedimenti amministrativi, concorsi pubblici e bandi comunali, manifestazioni promosse dall'ente, rilascio moduli e stato delle pratiche.

Al fine di ottimizzare le relazioni con gli stakeholder vengono realizzate attività di comunicazione quali:

- utilizzo dei social network;
- attivazione servizio notizie;
- pubblicazione sul sito internet di ogni atto amministrativo e notizie utili alla collettività.

Il servizio riceve inoltre segnalazioni, comunicazioni, osservazioni e proposte dei cittadini sui servizi comunali e cura l'inserimento e l'aggiornamento della modulistica presente sul sito internet comunale.

## *2. Livello di conseguimento degli obiettivi operativi – anno 2021 e grado di copertura delle linee programmatiche di mandato:*

La gestione e la valutazione degli obiettivi è disciplinata all'interno del Sistema di misurazione e valutazione permanente della performance individuale del personale, approvato con deliberazione di G.C. n. 98 del 27/12/2011 e costituisce parte integrante del Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

L'elenco completo degli obiettivi assegnati e rendiconti è riassunto nelle schede allegate al Piano della Performance approvato dalla G.C. n. 33 del 04/05/2021 (variato con atto di G.C. n. 58 del 20/07/2021) e relazioni finali dei Responsabili di settore.

## *3. Descrizione delle criticità ovvero dei risultati previsti dal Piano delle performance che non sono stati raggiunti o che sono stati oggetto di nuova pianificazione nel corso del 2021:*

I fattori esterni intervenuti nel corso dell'anno che hanno inciso sono stati:

- la mancanza di risorse che non hanno consentito una progettazione più incisiva. Ogni settore ha comunque, raggiunto gli obiettivi fissati, con scostamenti minimi rispetto ai valori fissati;
- L'emergenza epidemiologica ha messo alla prova gli enti locali, che con risorse umane sempre più ridotte, hanno dovuto gestire anche nuovi adempimenti e procedure per la gestione dei fondi legati al Covid-19 da destinare alle necessità della popolazione.

## *4. Descrizione generale delle performance individuali dei responsabili dei servizi apicali con riferimento:*

a. al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali:

Le performance individuali delle strutture apicali sono nel complesso soddisfacenti, come precedentemente anticipato, gli scostamenti sono, tra i valori ottenuti ed i risultati raggiunti, minimi. Il livello dei servizi è rimasto buono, le fasi di attuazione degli obiettivi sono state rispettate.

b. all'andamento delle performance comportamentali:

Nel Piano delle Performance 2021 sono stati considerati comportamenti organizzativi: la trasversalità, il coordinamento, la capacità di valutazione, la qualità nell'individuazione delle finalità e degli obiettivi. L'aver mantenuto il solito standard quali - quantitativo dei servizi erogati, in presenza di una diminuzione di risorse, è indice di un buon andamento della performance comportamentale del personale.

*5. Rendicontazione esaustiva e puntuale per ogni unità organizzativa apicale rispetto a quanto segue:*

a) partecipazione a conferenze dei servizi e mancata o tardiva adozione dei provvedimenti amministrativi entro i termini prescritti:

I Responsabili dei Settori hanno partecipato ad ogni conferenza dei servizi indetta dall'Unione Montana del Catria e del Nerone, Provincia e Regione. I provvedimenti amministrativi sono stati adottati nei termini prescritti.

b) rispetto dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi:

I provvedimenti amministrativi sono stati conclusi nei termini prescritti.

c) pubblicazione sul sito istituzionale dell'elenco degli atti e dei documenti che l'istante ha l'onere di produrre a corredo dell'istanza:

Sul sito istituzionale dell'Ente sono stati pubblicati tutti gli atti e documenti a corredo delle istanze delle piccole e medie imprese.

d) trasmissione entro i termini previsti dei questionari relativi alla definizione dei fabbisogni standard:

Nell'anno 2021 sono stati trasmessi tempestivamente i questionari relativi ai fabbisogni standard.

e) ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie:

L'Ente nell'anno 2021 non ha fatto ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

f) rispetto degli standard quantitativi e qualitativi da parte del personale assegnato ai propri uffici:

I risultati conseguiti dal personale dipendente ha rilevato che sono stati garantiti gli standards quantitativi e qualitativi.

g) regolare utilizzo del lavoro flessibile:

L'Ente nell'anno 2021 ha attivato convenzioni in entrata ed uscita con altri enti e non ha utilizzato lavoro flessibile.

h) esercizio dell'azione disciplinare:

L'Amministrazione nell'anno 2021 non ha attivato alcun procedimento disciplinare.

i) controllo sulle assenze:

I Responsabili effettuano i controlli e valutano la condotta complessiva del dipendente, anche in base ai giorni di assenza dal lavoro. I dati sono pubblicati su amministrazione trasparente nella relativa sezione.

j) osservanza delle disposizioni per favorire l'accesso dei soggetti disabili agli strumenti informatici:

Il sito Web del Comune è stato progettato da coincidere con le aspettative dell'utenza e pertanto per gestire la piena accessibilità è stata curata al meglio la comprensibilità dei testi utilizzando soluzioni orientate alla semplicità

k) attuazione delle disposizioni in materia di amministrazione digitale e comunicazione dei dati pubblici, dei moduli/formulari vari e dell'indice degli indirizzi attraverso i siti istituzionali:

La trasparenza e l'accessibilità dei dati dell'attività istituzionale e dei dati organizzativi dell'Ente consente un miglioramento dei rapporti Pubblici.

Amministrativi/Utenza/Cittadinanza e, dall'altro, una utile fonte di ascolto dei bisogni e/o dei suggerimenti. L'Amministrazione con Deliberazione di Giunta n. 23 del 16 marzo 2021 ha approvato il piano triennale di prevenzione della corruzione in cui è inserito il programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2021-2023 che individua le iniziative che si intendono intraprendere per garantire un adeguato livello di trasparenza.

l) osservanza delle norme in materia di trasmissione dei documenti mediante posta elettronica e per via telematica:

La posta elettronica e la posta certificata rappresentano uno dei mezzi di comunicazione e di trasmissione di documenti, informazioni e dati dell'Ente, destinati ai fini istituzionali. Gli indirizzi di posta elettronica assegnati dal Comune ai propri dipendenti si intendono di essere di pubblico dominio in quanto forniti per consentire una maggiore raggiungibilità da parte dei cittadini, associazioni, potenziali interlocutori. La PEC del Comune è disponibile sul sito web dell'Ente. La ricezione e la spedizione degli atti e documenti da parte del Comune da /a altre PP.AA avviene tramite posta elettronica ordinaria o PEC. Il servizio protocollo utilizza la trasmissione informatica, con la scansione dei documenti, ai vari uffici.

m) osservanza delle norme in materia di accesso telematico a dati, documenti e procedimenti:

L'accesso telematico a dati, documenti e procedimenti è nel rispetto delle disposizioni di legge. L'Amministrazione con Delibera di C.C. n. 36 del 02/07/2019 ha approvato il Regolamento attuativo della normativa europea (RGPD 2016/679) e della normativa nazionale in materia di protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali.

n) livello di applicazione delle misure di contrasto alla corruzione e alla illegalità:

Il Responsabile della corruzione ha diffuso ampiamente gli obblighi delle norme comportamentali e di trasparenza, il livello di applicazione delle misure adottate è buono.

o) osservanza delle disposizioni previste dall'ordinamento e dal Programma triennale sulla trasparenza e l'integrità:

La correttezza, completezza ed aggiornamento dell'informazione oggetto di pubblicazione è affidata a ciascun Responsabile del servizio.

### **3. ADEGUAMENTO DELL'ENTE AL D.LGS. N. 150/2009**

*1) Eventuale approvazione di modificazioni al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (estremi del provvedimento originale e delle successive integrazioni e modifiche):*

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato approvato con atto di G. C. n. 79 del 30/08/2010 ed è stato successivamente modificato ed integrato a seguito del D.Lgs. n. 150/2009.

*2) Approvazione del Sistema di misurazione e di valutazione delle performance e/o di eventuali integrazioni/o modificazioni (estremi del provvedimento):*

Il Sistema di misurazione e di valutazione delle performance è stato approvato con atto di G.C. n. 98 del 27/12/2011.



#### 4. DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE

a. Descrizione e rappresentazione dell'organigramma:

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modificazioni finalizzate a dotarla di una maggiore efficienza ed economicità anche in ragione delle mutate condizioni normative.

L'organigramma, pubblicato sul sito dell'Ente, si articola in quattro settori:

- 1) Settore Finanziari Segreteria Personale e Tributi
- 2) Settore Tecnico e Polizia Locale
- 3) Settore Servizi Demografici e Statistici
- 4) Settore Servizi E Politiche Sociali, Scolastici, Cultura e Turismo.

Al numero dei Settori corrisponde un eguale numero di Posizioni assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000, come schematizzato nella seguente tabella:

Settore	Responsabile	Categoria
SETTORE FINANZIARI SEGRETERIA PERSONALE E TRIBUTI	Dott. Francesco Lani	D
SETTORE TECNICO E POLIZIA LOCALE	Ing. Andrea Iodio	Art.110 D.Lgs 267/2000
SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	Dott.ssa Silvia Bonaventura	D
SETTORE SERVIZI E POLITICHE SOCIALI, SCOLASTICI, CULTURA E TURISMO	Dott.ssa Damiana Rebiscini	D

Al 1° gennaio 2021 nel Comune di Acqualagna, compresi i suddetti Responsabili, lavoravano 26 dipendenti più un incaricato art. 110 del D.Lgs. 267/2000.

L'Amministrazione ha approvato con atto di G.C. n. 4 del 15/01/2014 il "Codice di comportamento dei dipendenti".

Nel corso del 2021, a seguito delle linee guida introdotte dall'Autorità Nazionale Anticorruzione con la delibera n. 177/2020 del 19 febbraio 2020, è stato aggiornato il Codice di comportamento dei dipendenti con atto di G.C. n. 75 del 29/09/2021.

b. Mappa funzioni/missioni, servizi/programmi, centri di responsabilità e risorse finanziarie attribuite:

SETTORE	Dipendente	Categoria	Qualifica	% part time
<b>SETTORE FINANZIARI SEGRETERIA PERSONALE E TRIBUTI</b>	LANI FRANCESCO	D/1	RESP.SETTORE.	Tempo pieno
	BALDUCCI ANTONELLA	D/1	ISTRUT. DIRET. PERSONALE	Tempo pieno
	RAGGI MARZIA	C/1	ISTRUT. AMM.VO	Tempo pieno
	MARIANO DANIELA	C/1	ISTRUT. AMM.VO	Tempo pieno
	VAMPA ALESSANDRO	B/1	ADDETTO ALLA SEGRETERIA	Part-Time 50%
	MANGANI CHIARA	B/3	OPERATORE CED	Tempo pieno

SETTORE	Dipendente	Categoria	Qualifica	% part time
<b>SETTORE TECNICO E POLIZIA LOCALE</b>	IODIO ANDREA	D/5	RESP.SETTORE	Inc. art. 110 D.Lgs. 267/2000
	LAZZARINI MARCO	C/1	GEOMETRA	Tempo pieno
	POSTIGLIONI MATTEO	C/1	GEOMETRA	Tempo pieno
	TASSO VITTORIO	C/5	AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	Tempo pieno
	BADIALI MARTINA	C/1	AGENTE POLIZIA MUNICIPALE	Tempo pieno
	BRACCINI ROBERTO	B/3	CONDUTTORE MACCHINE COMPLESSE/OPERAIO PROF.LE	Tempo pieno
	DI PAOLI VALERIO	B/3	CONDUTTORE MACCHINE COMPLESSE/OPERAIO PROF.LE	Tempo pieno
	ROSETTI FABRIZIO	B/3	CONDUTTORE MACCHINE COMPLESSE/OPERAIO PROF.LE	Tempo pieno
	AGOSTINI AGOSTINO	B/3	CONDUTTORE MACCHINE COMPLESSE/OPERAIO PROF.LE	Tempo pieno
	LESINA FRANCO	B/1	OPERAIO	Tempo pieno
	CIAMPICONI TIZIANO	B/1	OPERAIO	Tempo pieno
	GASPARINI ROMEO	B/1	OPERAIO	Tempo pieno
	OPERAIO	B/1	OPERAIO	Tempo pieno

SETTORE	Dipendente	Categoria	Qualifica	% part time
<b>SETTORE DEMOGRAFICO E STATISTICO</b>	BONAVENTURA SILVIA	D/1	RESP. SETTORE	Tempo pieno
	RONCONI IRENEO	C/1	ISTRUTT. AMMINISTRATIVO	Tempo pieno

SETTORE	Dipendente	Categoria	Qualifica	% part time
<b>SETTORE SERVIZI POLITICHE SOCIALI SCOLASTICI CULTURA E TURISMO</b>	REBISCINI DAMIANA	D/6	RESP. SETTORE	Tempo pieno
	CONTI ANGELO	B/3	OPERATORE CED	Tempo pieno
	GINI CRISTINA	B/1	OPERATORE SOCIO ASSIS.LE	Tempo pieno/ in comando
	ROSETTI MILVA	B/1	OPERATORE SOCIO ASSIS.LE	Tempo pieno/in comando
	SCATASSI CRISTINA	B/1	OPERATORE SOCIO ASSIS.LE	Tempo pieno/in comando

c. Elenco delle posizioni dirigenziali/apicali sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato (responsabilità e estremi decreto sindacale):

Settore	Responsabile	Categoria	Provvedimento di nomina
1° SETTORE FINANZIARI SEGRETERIA PERSONALE E TRIBUTI	Dott. Lani Francesco	D	Decreto sindacale n. 8 del 30/06/2021
2° SETTORE TECNICO E POLIZIA LOCALE	Ing. Iodio Andrea	Art.110 267/2000 26267/	Decreto sindacale n. 20 del 17/12/2019
3° SETTORE SERVIZI DEMOGRAFICI E STATISTICI	Dott.ssa Bonaventura Silvia	D	Decreto sindacale n. 7 del 30/06/2021
4 ° SETTORE SERVIZI E POLITICHE SOCIALI, SCOLASTICI, CULTURA E TURISMO	Dott.ssa Rebiscini Damiana	D	Decreto sindacale n. 9 del 30/06/2021

d. Dotazione organica (suddivisa per categoria, posizioni coperte e vacanti e estremi del/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche):

La dotazione organica dell'Ente è definita in stretta attinenza ai fabbisogni programmatici del personale, come approvati dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 09/03/2021 su base triennale:

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA 2021 - SPESA FINANZIARIA 2021-2022-2023										
SETT	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	T.I.%	MESI SERV.	ASSUNTI/CESSATI	SERVIZIO	SPESA 2021	SPESA 2022	SPESA 2023	
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	91,66%	12,00	GIÀ ASSUNTO 1.1.2021					
1	D-D2	ISTR.DIRETTIVO PERSONALE	100%	12,00		RAGIONERIA	111.486,88	115.534,92	115.534,92	
1	B3-B7	OPERATORE C.E.D.	100%	12,00						
1	C-C1	ISTRUTTORE AMM.VO	100%	12,00						
1	C-C4	ISTR.AMM.VO-RAGIONIERE	100%	12,00		SEGRETERIA	80.174,63	80.174,63	80.174,63	
1	B-B1	ADDETTO ALLA SEGRETERIA	50%	12,00						
1	B3-B8	OPERATORE C.E.D.	100%	12,00		TURISMO	38.010,22	38.010,22	38.010,22	
	6		DIP.	6						
2	ART.110c1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	100%	12,00		UFFICIO TECNICO	74.859,20	74.859,20	74.859,20	
2	C-C5	GEOMETRA	100%	12,00		UFFICIO TECNICO	72.734,77	72.734,77	72.734,77	
2	C-C5	GEOMETRA	100%	12,00		TECNICO				
2	C-C6	AGENTE POLIZIA LOCALE	100%	12,00		POL.LOCALE	37.588,57	37.588,57	37.588,57	
2	B3-B7	COND.MACCHINE COMPL.	100%	12,00		VIABILITA'	69.144,16	69.144,16	69.144,16	
2	B3-B7	COND.MACCHINE COMPL.	100%	12,00						
2	B3-B8	COND.MACCHINE COMPL.	100%	12,00						
2	B3-B7	COND.MACCHINE COMPL.	100%	12,00		ASSISTENZA SCOLASTICA	98.358,65	98.358,65	98.358,65	
2	B1-B7	OPERAIO AREA TECNICA	100%	12,00						
2	B1-B6	OPERAIO AREA TECNICA	100%	12,00		NETTEZZA URBANA	50.909,52	32.810,16	32.810,16	
2	B1-B7	OPERAIO AREA TECNICA	100%	7,00	cesserà 31.7.2021					
2	B1-B6	OPERAIO AREA TECNICA	100%	12,00		CIMITERI	32.014,36	32.014,36	32.014,36	
	12		DIP.	12						
3	D-D6	ISTRUTTORE DIRETTIVO	100%	12,00		SER.SOCIALI	91.708,49	91.708,49	91.708,49	
3	C-C6	ISTRUTTORE AMM.VO	100%	12,00		ANAGRAFE				
3	B3-B6	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	100%	12,00		CASA DI RIPOSO (COMANDO IN U.)	122.891,76	122.891,76	122.891,76	
3	B3-B6	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	100%	12,00						
3	B3-B6	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	100%	12,00						
3	B3-B6	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	100%	12,00						
	6		DIP.	6						
4						solo contributi	752,50			
	24		DIP.	24						
						SEGRETARIO IN CONVENZIONE (39,74%)	40.393,60	40.393,60	40.393,60	
						FONDO RISORSE DECENTRATE	77.425,50	77.505,18	77.505,18	
						INCENTIVI TECNICI D.LGS. 50/2016	19.020,00	19.020,00	19.020,00	
						SPESA PER ELEZIONI	126,50	126,50	5.661,00	
PTFP	N. 1 ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO CAT.D - ISTR.DIRETTIVO SETT.					4°	1.7.2021	28.123,52	56.413,47	56.413,47
PTFP	N. 1 ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO CAT. C - POLIZIA LOCALE						1.1.2022		32.827,67	32.827,67
PTFP	N. 1 ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO CAT. C - POLIZIA LOCALE						1.1/31.12.2021	33.290,23		
						IRAP	49.243,34	49.720,53	50.094,53	
	TOTALE PREVISIONE SPESA PERSONALE						1.128.256,40	1.141.836,84	1.147.745,34	
	ALTRE SPESE						15.098,40	15.098,40	15.098,40	
	TOTALE SPESA DI PERSONALE						1.143.354,80	1.156.935,24	1.162.843,74	
	TOTALE COMPONENTI ESCLUSE						98.847,86	99.301,07	105.209,57	
	TOTALE SPESA FINANZIARIA						1.044.506,94	1.057.634,17	1.057.634,17	
	SPESA POTENZIALE MAX-TETTO DI SPESA MEDIA 2011/2013 (art. 1 c.557/q. L. 296/2006)					1.316.559,88	272.052,94	258.925,71	258.925,71	

e. Piano triennale dei fabbisogni di personale (estremi del/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche):

L'Amministrazione ha aggiornato il Piano triennale del fabbisogno del personale con delibera di G.C. n. 49 del 14/06/2021 e successivamente con delibera di G.C. n. 89 del 23/11/2021.

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA 2021 - SPESA FINANZIARIA 2021-2022-2023									
SETT	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	T.I.%	MESI SERV.	ASSUNTI/CESSATI	SERVIZIO	SPESA 2021	SPESA 2022	SPESA 2023
1	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	91,66%	12,00	GIA'ASSUNTO 1.1.2021				
1	D-D2	ISTR.DIRETTIVO PERSONALE	100%	12,00		RAGIONERIA	111.486,88	115.534,92	115.534,92
1	B3-B7	OPERATORE C.E.D.	100%	12,00					
1	C-C1	ISTRUTTORE AMM.VO	100%	12,00					
1	C-C4	ISTR.AMM.VO-RAGIONIERE	100%	12,00		SEGRETERIA	80.174,63	80.174,63	80.174,63
1	B-B1	ADDETTO ALLA SEGRETERIA	50%	12,00					
	6		DIP.	6					
2	ART.110c1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	100%	12,00		UFFICIO TECNICO	75.200,00	75.200,00	75.200,00
2	C-C6	GEOMETRA	100%	12,00		UFFICIO	72.734,77	72.734,77	72.734,77
2	C-C6	GEOMETRA	100%	12,00		TECNICO			
2	C-C6	AGENTE POLIZIA LOCALE	100%	12,00		POLLOCALE	46173,61	72139,52	72139,52
2	C-C5	AGENTE POLIZIA LOCALE	100%	4,00	GIA'ASSUNTO 1.10.2021				
2	B3-B8	COND.MACCHINE COMPL.	100%	12,00		VIABILITA'	69.144,16	69.144,16	69.144,16
2	B3-B7	COND.MACCHINE COMPL.	100%	12,00					
2	B3-B8	COND.MACCHINE COMPL.	100%	12,00					
2	B3-B7	COND.MACCHINE COMPL.	100%	12,00		ASSISTENZA SCOLASTICA	98.358,65	98.358,65	98.358,65
2	B1-B7	OPERAIO AREA TECNICA	100%	12,00					
2	B1-B6	OPERAIO AREA TECNICA	100%	12,00		NETTEZZA	50.909,52	32.810,16	32.810,16
2	B1-B7	OPERAIO AREA TECNICA	100%	7,00	cessato 31.7.2021	URBANA			
2	B1-B6	OPERAIO AREA TECNICA	100%	12,00		CIMITERI	32.014,36	32.014,36	32.014,36
	12		DIP.	12					
3	D-D6	ISTRUTTORE DIRETTIVO	100%	12,00		SER.SOCIALI	91.708,49	91.708,49	91.708,49
3	C-C6	ISTRUTTORE AMM.VO	100%	12,00		ANAGRAFE			
	2		DIP.	2					
4	D1-D7	ISTRUTTORE DIRETTIVO	100%	6,00	GIA'ASSUNTO 1.7.2021		28.123,52	56.413,47	56.413,47
4	B3-B8	OPERATORE C.E.D.	100%	12,00		TURISMO	38010,22	38010,22	38010,22
		Contributi personale cessato 2020					752,5		
4	B3-B6	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	100%	12,00					
4	B3-B6	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	100%	12,00		CASA DI RIPOSO (COMANDO IN U.)	122.891,76	122.891,76	122.891,76
4	B3-B6	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	100%	12,00					
4	B3-B6	OPERATORE SOCIO-SANITARIO	100%	12,00					
	6		DIP.	6					
TOTALE DIPENDENTI				26				16,67%	16,67%
SEGRETERIO IN CONVENZIONE							32.000,00	17.000,00	17.000,00
FONDO RISORSE DECENTRATE							79.749,15	77.505,18	77.505,18
INCENTIVI TECNICI D.LGS. 50/2016							25.360,00	10.000,00	10.000,00
SPESE PER ELEZIONI							126,50	126,50	5.661,00
PTFP	N. 1 ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO CAT. B3 - 2° SETTORE AREA TECNICA					1.12.2021	2.347,31	27.667,68	27.667,68
PTFP	N. 1 ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO CAT. C - POLIZIA LOCALE					1.1/30.06.2021	15.668,92		
PTFP	N. 1 ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO CAT. C - POLIZIA LOCALE					1.7.2021/30.6.2022	15.626,01	15.626,01	
PTFP	N. 1 ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO CAT. C - POLIZIA LOCALE- P.T. 27,78%					6 MESI	4.551,80		
					IRAP	50.796,95	50.389,85	49.751,85	
TOTALE PREVISIONE							1.143.909,71	1.155.450,50	1.144.720,99
ALTRE SPESE							15.098,40	15.098,40	15.098,40
TOTALE SPESA DI PERSONALE							1.159.008,11	1.170.548,90	1.159.819,39
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE							106.612,86	89.676,07	95.584,57
TOTALE SPESA FINANZIARIA							1.052.395,25	1.080.872,83	1.064.234,82
SPESA POTENZIALE MAX-TETTO DI SPESA MEDIA 2011/2013 (art. 1 c.557/q. L. 296/2006)							1.316.559,88	264.164,63	235.687,05

f. Adempimenti previsti dall'art. 7-bis, D.Lgs. n. 165/2001 (formazione del personale):

La formazione del personale viene eseguita tramite l'adesione ad associazioni ed enti che organizzano giornate di formazione, consentendo un risparmio di risorse economiche.

g. Procedimenti disciplinari attivati, procedimenti disciplinari conclusi:

L'Amministrazione non ha attivato nel 2021 alcun procedimento disciplinare.

## 5. INDICATORI DI SALUTE RELAZIONALE

### a. Coinvolgimento degli *stakeholder* nei processi decisionali

Il Comune presenta annualmente il proprio Bilancio, unitamente al D.U.P. e alla nota di aggiornamento al bilancio, tali documenti vengono pubblicati sul sito internet dell'Ente.

L'Amministrazione comunque, consapevole del fatto che instaurare un dialogo con i propri Stakeholder sia un processo che permette all'Ente di confrontarsi per verificare le aspettative e per impostare o rivedere politiche e strategie, ha adottato strumenti per informare, consultare, condividere scelte e valutare criticità nelle varie fasi di un progetto.

L'Ente all'insegna della cooperazione e di una maggiore inclusione sociale intersettoriale ha usato le seguenti strategie:

- a. Assicurare l'accesso del pubblico alle informazioni attraverso: il sito web, lettere, brochure, e-mail, social network, assemblee pubbliche e riunioni;
- b. Organizzare tavoli tematici, di confronto/osservazione e formazione invitando varie categorie rappresentative nel campo turistico, sociale (associazioni, operatori turistici e commerciali).

### b. Coinvolgimento degli *stakeholder* nella gestione e produzione servizi

Il Comune sul proprio sito istituzionale ha attivato la pubblicazione nella sezione trasparenza l'elenco degli affidamenti e le pubblicazioni previste per l'Amministrazione aperta. Oltre a ciò ci sono le classiche pubblicazioni relative a gare e bandi.

L'Amministrazione comunale è consapevole dell'importanza del coinvolgimento operativo dei cittadini nella gestione dei servizi pubblici, ha promosso molteplici azioni di coinvolgimento e partecipazione dei cittadini per contribuire al miglioramento di vari servizi attraverso riunioni

## 6. CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

a. Costituzione della struttura tecnica permanente e individuazione del responsabile della misurazione (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

L'Amministrazione ha aderito con deliberazione di Consiglio Comunale n. 23 del 27/04/2011 alla convenzione per la gestione in forma associata del nucleo di valutazione presso l'Unione Montana del Catria e del Nerone (già Comunità Montana);

b. Catalogazione degli indicatori e definizione del Piano degli indicatori (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Il Regolamento sulla misurazione, valutazione e trasparenza della Performance è stato approvato con delibera della G.C. n. 98 del 27/12/2014;

c. Approvazione del DUP e del bilancio di previsione finanziario (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Il Dup è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 5 in data 23/04/2021.

Il Bilancio di Previsione è stato approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 in data 23/04/2021.

d. Approvazione del Piano delle *performance*/PEG (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Il Piano delle Performance ed il PEG sono stati approvati con atto di G.C. n. 33 del 04/05/2021 poi modificati con atto di G.C. n. 58 del 20/07/2021.

e. Approvazione del Rendiconto della gestione (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Il Rendiconto della Gestione 2021 è stato approvato dal Consiglio il 27/04/2022 con atto n. 15.

## 7. DATI SULLA GESTIONE ECONOMICO-FINANZIARIA (ANDAMENTO TRIENNIO 2020/2022)

I) L'ente ha rispettato il Patto di stabilità/Pareggio di bilancio nell'ultimo triennio.

II) L'ente ha rispettato l'indicatore di tempestività dei pagamenti.

TIPOLOGIA INDICATORE	DEFINIZIONE	VALORE INDICATORE 2021 (percentuale)
<b>1 Rigidità strutturale di bilancio</b>		
1.1 Incidenza spese rigide (ripiano disavanzo, personale e debito) su entrate correnti	[ripiano disavanzo a carico dell'esercizio + Impegni (Macroaggregati 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP" – FPV entrata concernente il Macroaggregato 1.1 + FPV personale in uscita 1.1 + 1.7 "Interessi passivi" + Titolo 4 Rimborso prestiti)] / (Accertamenti primi tre titoli Entrate )	<b>28,54 %</b>
<b>2 Entrate correnti</b>		
2.1 Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni iniziali di parte corrente	Totale accertamenti primi tre titoli di entrata dei primi tre titoli delle Entrate / Stanziamenti iniziali di competenza	<b>109,01 %</b>
2.2 Incidenza degli accertamenti di parte corrente sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti primi tre titoli di entrata dei primi tre titoli delle Entrate / Stanziamenti definitivi di competenza	<b>97,50 %</b>
2.3 Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti iniziali di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	<b>76,30 %</b>
2.4 Incidenza degli accertamenti delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale accertamenti (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di competenza dei primi tre titoli delle Entrate	<b>68,24 %</b>
2.5 Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni iniziali di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui dei primi tre titoli di entrata / Stanziamenti iniziali di cassa dei primi tre titoli delle Entrate	<b>58,11 %</b>
2.6 Incidenza degli incassi correnti sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui primi tre titoli di entrata / Stanziamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate	<b>54,68 %</b>
2.7 Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni iniziali di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti iniziali di cassa dei primi tre titoli delle Entrate	<b>40,38 %</b>
2.8 Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente	Totale incassi c/competenza e c/residui (pdc E.1.01.00.00.000 "Tributi" – "Compartecipazioni di tributi" E.1.01.04.00.000 + E.3.00.00.00.000 "Entrate extratributarie") / Stanziamenti definitivi di cassa dei primi tre titoli delle Entrate	<b>38,00 %</b>
<b>3 Anticipazioni dell'Istituto tesoriere</b>		
3.1 Utilizzo medio Anticipazioni di tesoreria	Sommatoria degli utilizzi giornalieri delle anticipazioni nell'esercizio / (365 x max previsto dalla norma)	<b>0,00 %</b>
3.2 Anticipazione chiuse solo contabilmente	Anticipazione di tesoreria all'inizio dell'esercizio successivo / max previsto dalla norma	<b>0,00 %</b>
<b>4 Spese di personale</b>		
4.1 Incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente	Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc 1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV personale in uscita 1.1 – FPV personale in entrata concernente il Macroaggregato 1.1) / (Impegni Spesa corrente – FCDE corrente + FPV concernente il Macroaggregato 1.1 – FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1)	<b>28,33 %</b>
4.2 Incidenza del salario accessorio ed incentivante rispetto al totale della spesa di personale Indica il peso delle componenti afferenti la contrattazione decentrata dell'ente rispetto al totale dei redditi da lavoro	Impegni (pdc 1.01.01.004 + 1.01.01.008 "indennità e altri compensi al personale a tempo indeterminato e determinato"+ pdc 1.01.01.003 + 1.01.01.007 "straordinario al personale a tempo indeterminato e determinato" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 – FPV di entrata concernente il Macroaggregato 1.1) / Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc U.1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 – FPV in entrata concernente il Macroaggregato 1.1)	<b>12,93 %</b>
4.3 Incidenza spesa personale flessibile rispetto al totale della spesa di personale Indica come gli enti soddisfano le proprie esigenze di risorse umane, mixando le varie alternative contrattuali più rigide (personale dipendente) o meno rigide (forme di lavoro flessibile)	Impegni (pdc U.1.03.02.010.000 "Consulenze" + pdc U.1.03.02.12.000 "lavoro flessibile/LSU/Lavoro interinale" + pdc U.1.03.02.11.000 "Prestazioni professionali e specialistiche") / Impegni (Macroaggregato 1.1 "Redditi di lavoro dipendente" + pdc U.1.02.01.01.000 "IRAP" + FPV in uscita concernente il Macroaggregato 1.1 – FPV in entrata concernente il Macroaggregato 1.1)	<b>9,61 %</b>



Il Comune ha rispettato i parametri di deficiarietà strutturale nell'anno 2021 come da certificazione allegata al rendiconto di gestione 2021.

Allegato I) al Rendiconto - Parametri comuni

TABELLA DEI PARAMETRI OBIETTIVI PER I COMUNI AI FINI DELL'ACCERTAMENTO DELLA CONDIZIONE DI ENTE STRUTTURALMENTE DEFICITARIO - Anno 2021

COMUNE DI ACQUALAGNA	Prov.	PU
----------------------	-------	----

		Barrare la condizione che ricorre	
P1	Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) maggiore del 48%	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
P2	Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) minore del 22%	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
P3	Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) maggiore di 0	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
P4	Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) maggiore del 16%	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
P5	Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) maggiore dell'1,20%	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
P6	Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) maggiore dell'1%	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
P7	[Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] maggiore dello 0,60%	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
P8	Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) minore del 47%	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No

Gli enti locali che presentano almeno la metà dei parametri deficitari (la condizione "Si" identifica il parametro deficitario) sono strutturalmente deficitari ai sensi dell'articolo 242, comma 1, Tuel.

Sulla base dei parametri suindicati l'ente è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie	<input type="checkbox"/> Si	<input checked="" type="checkbox"/> No
--	-----------------------------	--

## 8. CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

a. Costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigenziale (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche):

Alla costituzione del fondo delle risorse decentrate 2021 per il personale non dirigenziale, si è provveduto con determinazione del responsabile del settore contabile n. 116 del 12/10/2021, sulla base e nel rispetto delle direttive impartite dalla giunta Comunale con proprio atto n. 83 del 20/09/2021.

b. Ammontare dei premi destinati alla *performance* individuale: € 19.814,00

c. Data di sottoscrizione del CCDI – annualità 2021: 30/11/2021

d. Data di trasmissione all'ARAN del CCDI e della relazione tecnica e illustrativa: 13/01/2022.

## 9. ANTICORRUZIONE E TRASPARENZA

a. Iniziative assunte nel corso del 2021 in merito alla prevenzione dei fenomeni corruttivi in relazione ai seguenti obiettivi generali:

- ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;
- aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;
- creare un contesto sfavorevole alla corruzione.

AZIONI	REPORT	FREQUENZA		
		2021	2022	2023
Monitoraggio delle attività e dei procedimenti maggiormente esposti al rischio di corruzione, anche mediante controlli a sorteggio sulle attività espletate dai dipendenti	Trasmissione report al RPCT dei risultati del monitoraggio e delle azioni espletate	semestrale	semestrale	semestrale
Monitoraggio del rispetto dei tempi procedurali e tempestiva eliminazione delle anomalie.	Trasmissione report al RPCT dei risultati del monitoraggio e delle azioni espletate	Semestrale	Semestrale	Semestrale
Individuazione dipendenti da inserire nei programmi di formazione di cui al presente piano	Formazione di Livello Generale: ogni due anni; Formazione di Livello Specifico: ogni anno	Annuale	Annuale	Annuale

b. Iniziative assunte nel corso del 2021 in merito alla trasparenza compresa l'approvazione del Programma Triennale e l'individuazione del relativo responsabile:

Il Sindaco con Decreto n. 7 del 30/12/2016 ha nominato ed individuato il responsabile della prevenzione della corruzione e trasparenza (art. 1, comma 7, legge n. 190/2012) nella figura del Segretario Comunale.

Successivamente, con Decreto sindacale n. 5 del 10/05/2021 è stato nominato, ai sensi dell'art.1 comma 7 della Legge 190/2012 come modificato dall'art.41 del D.lgs. 97/2016, Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) per il Comune di Acqualagna il Responsabile del I Settore.

Sul sito internet del Comune, conformemente quanto previsto dall'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009, è presente la sezione "Amministrazione Trasparente".

L'implementazione dei dati è effettuata da personale dipendente interno all'Ente, la sezione è evidenziata sulla home page del sito.

## 10. CONTROLLI INTERNI

a. Con delibera di Consiglio Comunale n. 5 del 30/01/2013 è stato adottato il regolamento comunale in materia di controlli interni.

b. In sintesi le modalità attraverso le quali si sono disciplinati i vari controlli:

- E' stato esercitato ai sensi dell'art.147, TUEL 267//2000, il controllo di regolarità amministrativa e contabile da parte dei responsabili di settore, nella fase preventiva della formazione dell'atto, attraverso il rilascio dei pareri di regolarità tecnica e contabile per quanto concerne le proposte di deliberazioni e le attestazioni di regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa per quanto agli atti gestionali (determinazioni dirigenziali).
- E' stata regolarmente effettuata l'attività di controllo successivo del segretario Generale dell'Ente ai sensi del vigente regolamento per la disciplina della metodologia e dell'organizzazione dei controlli interni in ottemperanza al decreto legge 10 ottobre 2012 n.174 convertito con modifiche nella legge n. 213 del 07/12/2012. In tale ambito si è proceduto a richiamare l'attenzione dei responsabili sulle misure di prevenzione della corruzione collegate al controllo sugli atti sorteggiati e si è proceduto a fornire raccomandazioni.
- Il controllo di gestione è supportato dall'ufficio unico sui controlli interni.

## 11. CONCLUSIONI

a. In questa sezione si chiede di presentare sinteticamente le *performance* conseguite e gli impegni sullo sviluppo del ciclo delle *performance* future:

Dall'introduzione del Piano della Performance ad oggi, è possibile affermare che il sistema è rodato, in continua evoluzione, ed integrato nell'attività della struttura.

Il sistema di valutazione della performance individuale, grazie alla partecipazione attiva del Nucleo di valutazione, ha agito come leva organizzativa che punta alla valorizzazione e al miglioramento della performance. In quest'ottica il sistema ha sostenuto un accrescimento della consapevolezza organizzativa.

L'ente intende proseguire e migliorare la strada intrapresa affinché il sistema e gli strumenti collegati siano sempre più di supporto al cambiamento in atto con l'obiettivo di una piena implementazione formale e sostanziale del ciclo di gestione della performance in modo che diventi parte della cultura gestionale dell'ente.