



# COMUNE DI RIPA TEATINA

(Provincia di Chieti)

Via N.Marcone, 42 – cap 66010 – Tel.0871/39151 (Centralino) – Fax 0871/391550 c.c.p. 12790663 – CF e P.IVA 00179840699

**Oggetto:** parere PdP 2025.

Il giorno 24/03/2025 si è riunito il Nucleo di valutazione del Comune di Ripa Teatina nei suoi componenti:

Dott.ssa Lucia Daniela Maria Scavone      Segretario comunale, Presidente  
Prof. Andrea Ziruolo                      Esperto, componente esterno

## IL NUCLEO DI VALUTAZIONE

Il Nucleo di Valutazione, esaminato il Piano della Performance (PdP) 2025 dell'Ente, esprime il seguente parere ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. n. 150/2009 e in coerenza con quanto previsto dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (convertito con modificazioni dalla L. n. 113/2021), che ha introdotto il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Vista la DELIBERA DI GIUNTA- Proposta n. 26 del 21-03-2025 con oggetto: Art. 6, D.L. n. 80/2021. Adozione, in forma semplificata, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027 - Prot. N.2773 del 24-03-2025 pervenuta a mezzo pec in data 24 marzo 2025;

Esaminati:

### **1. Coerenza con gli strumenti di programmazione**

Il Piano della Performance 2025 risulta coerente con gli indirizzi strategici e operativi contenuti nel Documento Unico di Programmazione (DUP) e con gli obiettivi gestionali riportati nella Sezione Operativa del DUP e valorizzati contabilmente nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG). Le finalità generali e le priorità strategiche dell'amministrazione sono declinate in obiettivi misurabili,

articolati in traguardi annuali e indicatori specifici. In taluni casi, gli obiettivi riguardano aspetti meramente ordinari che verranno valorizzati attraverso i soli comportamenti professionali.

## **2. Qualità degli obiettivi e misurabilità**

Gli obiettivi risultano in larga parte:

- a. Specifici, chiaramente definiti e riferiti a risultati concreti;
- b. Misurabili, con indicatori quantitativi e qualitativi pertinenti;
- c. Raggiungibili, anche se la coerenza con le risorse a disposizione e valorizzate nel PEG andrebbe meglio esplicitata;
- d. Rilevanti, in relazione alle politiche dell'ente;
- e. Temporalmente definiti, con una chiara scansione temporale.

Viene apprezzata la differenziazione tra obiettivi strategici di primo livello presenti nella Se.O. del DUP e obiettivi specifici di secondo livello declinati nel PdP, secondo quanto previsto dalla normativa vigente e dal paragrafo 10 dell'allegato 4-1 al d.lgs 118/2011.

A tal riguardo si evidenzia come sarebbe stato opportuno che il PEG 2025-2027 del Comune di Ripa Teatina correlasse le risorse finanziarie in esso valorizzate agli obiettivi formalizzati nel PdP 2025.

## **3. Collegamento con il sistema di valutazione**

Il PdP presenta un adeguato collegamento con il sistema di valutazione delle performance individuali e organizzative, garantendo coerenza tra obiettivi assegnati e criteri valutativi. Le schede obiettivo sono strutturate in modo da permettere il monitoraggio dei risultati e l'attribuzione dei premi correlati. Invece, la struttura del PdP, unitamente a quella del PEG, non consente lo svolgimento del controllo di gestione, almeno per il monitoraggio degli obiettivi chiave.

## **4. Ruolo degli apicali e centri di responsabilità**

Gli obiettivi sono assegnati alle figure amministrative apicali responsabili in coerenza con la struttura organizzativa dell'ente, e risultano attribuiti in maniera omogenea rispetto alle rispettive aree di competenza. Anche con riferimento a questo punto si sottolinea la mancata correlazione tra le risorse assegnate e gli obiettivi gestionali.

**In conclusione**, il Nucleo di Valutazione esprime **parere favorevole** sul Piano della Performance 2025 stante quanto sopra premesso, evidenzia:

- a. l'aderenza agli indirizzi strategici dell'ente;
- b. la buona qualità e misurabilità degli obiettivi;
- c. il necessario miglioramento dell'integrazione con gli strumenti di programmazione e controllo;
- d. l'adeguato supporto al sistema di valutazione delle performance.

Il NdV raccomanda di proseguire il percorso di miglioramento continuo nella definizione degli indicatori, nella tracciabilità dei risultati e nella cultura della performance, anche attraverso momenti di confronto interni e formazione del personale coinvolto.

I componenti del Nucleo di valutazione

Dott.ssa Lucia Daniela Maria Scavone

Prof. Andrea Ziruolo 