

## **RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2023**

### **PREMESSA**

La Relazione sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Il termine "performance" individua la misurazione e la valutazione delle prestazioni lavorative e del rendimento dei pubblici dipendenti. La normativa sulla performance, nell'ottica di una PA più efficiente, snella, sburocratizzata ed "integra", mira ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, garantendo – al contempo – l'efficacia, efficienza, economicità e trasparenza dell'azione amministrativa.

La performance, dunque, persegue l'obiettivo di incentivare il lavoratore – attraverso i meccanismi premianti – a rendere meglio e, quindi, a perseguire in modo più efficace ed efficiente l'interesse collettivo, a cui l'attività del dipendente pubblico deve protendere.

Le forme di premialità previste per "remunerare" la produttività possono essere varie: attribuzioni economiche, progressioni economiche e di carriera, attribuzione di incarichi e responsabilità ecc...

A livello concettuale è possibile distinguere tra:

- **Performance organizzativa:** ossia quella che fa riferimento all'Ente nel suo complesso e concerne la realizzazione degli indirizzi espressi nelle politiche e nei programmi dell'Ente medesimo;
- **Performance di settore:** ossia quella che fa riferimento ai singoli settori e, quindi, consiste nel conseguimento dei risultati all'interno dei settori di riferimento;
- **Performance individuale:** ossia quella che riguarda i singoli dipendenti pubblici. Essa è data dal raggiungimento degli obiettivi individuali e dal contributo fornito per il raggiungimento degli obiettivi di settore.

Il ciclo di gestione della performance consta di varie fasi, che sono individuate dall'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009 e che possono così sintetizzarsi:

- **Definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori - Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse:** tali fasi si concretano nell'adozione del PEG (Piano Esecutivo di Gestione), che peraltro

## COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

### Provincia di Viterbo

nei Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti è facoltativo, nonché nel Piano della performance e nel Piano degli obiettivi. Questi ultimi attualmente confluiscono nel PIAO. Naturalmente il PEG ed il PIAO devono essere coerenti con gli strumenti di programmazione posti "a monte", ossia il DUP (che definisce gli obiettivi strategici ed operativi) ed il bilancio di previsione (che appronta le risorse finanziarie per il perseguimento di quegli obiettivi).

- **Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi.**
- **Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale.**
- **Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito.**
- **Rendicontazione dei risultati** – Tale rendicontazione si attua, appunto, con la relazione sulla performance, approvata dalla Giunta comunale e validata dall'OIV / Nucleo di valutazione.

In linea generale e facendo salve le peculiarità di ciascuna PA, espresse nei rispettivi atti organizzativi e regolamentari nell'ambito dell'autonomia ad esse riconosciuta, i principali "attori" del ciclo di gestione della performance possono così individuarsi:

- **Dipartimento per la Funzione Pubblica**, titolare di funzioni di indirizzo, promozione e coordinamento in materia di performance;
- **OIV / Nucleo di Valutazione**, a cui compete – tra l'altro – un'attività di monitoraggio sul sistema della performance, oltre alla validazione della relazione finale ed alla valutazione della struttura amministrativa nel suo complesso;
- **Organi di indirizzo-politico amministrativo** e in particolare – in relazione agli Enti comunali - la **Giunta comunale**, che fra l'altro approva il PEG, il Piano degli obiettivi ed il Piano della Performance (gli ultimi due, oggi, confluiti nel PIAO) nonché la relazione finale;
- **Dirigenti** di ciascuna PA, a cui compete valutare i dipendenti assegnati al relativo Settore / Area;
- **Cittadini**, i quali, in qualità di utenti finali ossia fruitori finali dell'attività della PA, possono partecipare al ciclo della performance esprimendo il loro grado di soddisfazione sui servizi resi dall'Ente.

#### PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

Art. 10 Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

*"Piano della performance e Relazione sulla performance"*

## COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

### Provincia di Viterbo

1. *Al fine di assicurare la qualita', comprensibilita' ed attendibilita' dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno:*

*a) entro il 31 gennaio, il Piano della performance, documento programmatico triennale, che e' definito dall'organo di indirizzo politico-amministrativo in collaborazione con i vertici dell'amministrazione e secondo gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della funzione pubblica ai sensi dell'articolo 3, comma 2, e che individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi di cui all'articolo 5, comma 01, lettera b), e definisce, con riferimento agli obiettivi finali ed intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonche' gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;*

*b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che e' approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato.*

*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), puo' essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo.*

*1-ter. Il Piano della performance di cui al comma 1, lettera a), e' predisposto a seguito della presentazione alle Camere del documento di economia e finanza, di cui all'articolo 10 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Il Piano delle performance e' adottato non oltre il termine di cui al comma 1, lettera a), in coerenza con le note integrative al bilancio di previsione di cui all'articolo 21 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, o con il piano degli indicatori e dei risultati attesi di bilancio, di cui all'articolo 19 del decreto legislativo 31 maggio 2011, n. 91.*

2. **COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 9 MAGGIO 2016, N. 105.**

3. **COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 9 MAGGIO 2016, N. 105.**

4. **COMMA ABROGATO DAL D.P.R. 9 MAGGIO 2016, N. 105.**

*5. In caso di mancata adozione del Piano della performance e' 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 puo' 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 premialita' di cui al Titolo III e' fonte di responsabilita' amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso*

## COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

### Provincia di Viterbo

*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."*

#### **Art. 10, comma 8, lett. B), Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33**

*"Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui all'art. 9: (...) il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150".*

#### **Art. 2, comma 1, D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81**

*"Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO".*

#### **ATTI DI RIFERIMENTO**

Relativamente al Comune di Grotte di Castro, ai fini della presente relazione rilevano:

- ✓ il Documento Unico di Programmazione 2023-2025, approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 10 del 21.03.2023;
- ✓ il Bilancio di previsione 2023/2025, approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 11 del 21.03.2023;
- ✓ il Piano Esecutivo di Gestione 2023, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 36 del 15.04.2023;
- ✓ il PIAO 2023/2025, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 37 del 15.04.2023, al cui interno sono altresì declinati gli obiettivi di performance per il 2023 (Allegato 10);

#### **CONTESTO INTERNO**

La struttura organizzativa dell'Ente può così descriversi:

## COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

### Provincia di Viterbo

SETTORE	RESPONSABILE	DIPENDENTI ASSEGNATI
Amministrativo	- Dott.ssa Elisa Giuliani (fino al 23/07/2023) - Sig. Piero Camilli (ad interim dal 24/07/2023)	- Paolini Roberta - Marabottini Flavia - Monachino Maria Assunta - Ghezzi Francesco
Tecnico – Manutentivo	- Ing. Giorgio Bianchi	- Sig. Bigiotti Dario - Sig. Ottaviani Domenico
Tecnico – Urbanistico	- Ing. Giorgio Bianchi	- Ing. Menicucci Alessandra
Economico Finanziario	- Sig. Piero Camilli	- Brinchi Adele - Costa Anna Maria - Serafinelli Angela
Vigilanza	- Sig. Piero Camilli	- Capozzi Domenico - Maiucci Martina (fino al 28/02/2023) - Tarmati Michele - Maiucci Sara (dal 01.12.2023)

Il Comune di Grotte di Castro non prevede personale con qualifica dirigenziale, pertanto le posizioni apicali in riferimento ai singoli settori sono costituite dai Responsabili di Settore.

L'Ente, tra l'altro, si avvale della facoltà prevista dall'art. 53, comma 23, della Legge n. 388/2000, che consente, nei Comuni con popolazione inferiore ai 3.000 abitanti, di attribuire la Responsabilità di uno o più Settori ai componenti dell'organo giuntale. (Nel caso di specie, il Sindaco, che è Responsabile del Settore Economico Finanziario – Attività Produttive – Polizia Locale).

#### ATTIVITÀ DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Innanzitutto si rammenta che, per quanto concerne gli **obiettivi di performance organizzativa** dell'Ente nel suo complesso, in linea generale nel PIAO 2023 si sono individuati i seguenti obiettivi:

- Riduzione dei tempi procedurali o comunque loro contenimento entro i termini di legge;
- Innovazione tecnologica e digitalizzazione;
- Semplificazione dei processi;

## **COMUNE DI GROTTI DI CASTRO**

### **Provincia di Viterbo**

- Promozione delle pari opportunità e degli equilibri di genere;
- Realizzazione lavori pubblici ed interventi a favore del territorio, anche sfruttando le risorse PNRR

Gli obiettivi di Settore, invece, come da PIAO 2023, sono i seguenti:

#### **Settore Tecnico-Manutentivo**

- Realizzazione progettualità PNRR
- Iniziative per la valorizzazione del patrimonio comunale
- Innovazione tecnologica in relazione al Settore di competenza
- Realizzazione numero adeguato di interventi manutentivi del verde pubblico

#### **Settore Tecnico-Urbanistico**

- Innovazione tecnologica in relazione al Settore di competenza
- Collaborazione per realizzazione progettualità PNRR
- Evadere le richieste di accesso nei termini di legge
- Assolvimento dei compiti in materia urbanistica e paesaggistica nei termini di legge

#### **Settore Amministrativo**

- Iniziative a favore di giovani, anziani, realtà associative e soggetti in difficoltà
- Innovazione tecnologica in relazione al Settore di competenza
- Valorizzazione Museo Civita e Biblioteca comunale e Aree archeologiche
- Attività comunicativa con canali adeguati a raggiungere la più ampia platea possibile, anche extra-comunale

#### **Settore Economico-Finanziario**

- Espletamento in tempi ragionevoli delle procedure assunzionali eventualmente previste nel piano del fabbisogno
- Innovazione tecnologica in relazione al Settore di competenza
- Predisposizione atti bilancio e rendiconto entro i termini
- Lotta all'evasione (riscossione coattiva)

#### **Settore Vigilanza (Polizia Locale)**

## **COMUNE DI GROTTES DI CASTRO**

### **Provincia di Viterbo**

- Controllo ticket e abbonamenti nelle aree di sosta a pagamento
- Aggiornamento Piano di protezione civile ed adempimenti conseguenti
- Assicurare servizio d'ordine e viabilità in occasione di eventi
- Innovazione tecnologica in relazione al Settore di competenza

#### **Segretario comunale**

- Introduzione nuovi Regolamenti comunali ed aggiornamento di quelli esistenti
- Predisposizione PIAO
- Attività di coordinamento tra uffici e di raccordo tra questi e gli organi di indirizzo
- Adempimenti in materia di anticorruzione e trasparenza, in collaborazione con gli uffici e gli organi di indirizzo

L'attività di misurazione e valutazione della performance per il Comune di Grottes di Castro, in riferimento all'annualità 2023, è cristallizzata per i dipendenti nelle schede relative e per i Responsabili di Settore nella relazione redatta dal Nucleo di Valutazione, atti tutti depositati agli atti di ufficio.

Per ciascun dipendente, il rispettivo Responsabile di Settore ha provveduto a misurare e valutare:

- Grado di raggiungimento degli obiettivi della struttura di appartenenza, come risultante dalla valutazione del Dirigente o resp. Posizione organizzativa;
- Capacità dimostrate di saper lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri settori/enti al fine della realizzazione dei progetti e/o della risoluzione di problemi;
- Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che nel rispetto delle regole organizzative siano dirette alla soddisfazione del cittadino e dell'utente interno, nonché del raggiungimento della maggiore qualità del servizio;
- Capacità di operare in gruppo di lavoro, di mantenere relazioni positive e di promuovere l'integrazione verso gli altri dipendenti e tra centri di responsabilità;
- Capacità di motivare i collaboratori, di svilupparne le competenze e le capacità. Capacità di governare il processo di valutazione, attraverso una chiara definizione degli obiettivi assegnati e delle attese, una motivata differenziazione della valutazione e il rispetto delle procedure e dei metodi di valutazione adottati.

Analoga valutazione è stata fatta per quanto concerne i Responsabili di Settore, titolari di P.O., per i quali il Nucleo di Valutazione in forma monocratica, Dott. Mario Venanzi, ha misurato e valutato il raggiungimento degli obiettivi ed i comportamenti.



## COMUNE DI GROTTES DI CASTRO

### Provincia di Viterbo

Per quanto concerne, nello specifico, i comportamenti, sono stati oggetto di valutazione:

- Capacità dimostrata di partecipare alla costruzione degli obiettivi, di tradurre gli obiettivi in piani di azione e di realizzazione degli stessi – adattamento ai cambiamenti;
- Capacità dimostrata di stimolare l'innovazione sostenendo in modo costruttivo gli interventi già attivati a livello informatico/organizzativo/procedurale;
- Capacità dimostrata di lavorare in gruppo e di collaborare con persone inserite in altri Settori / Enti al fine della realizzazione di progetti e/o la risoluzione di problemi;
- Capacità dimostrata di ascoltare e mettere in atto soluzioni che, pur nel rispetto delle regole organizzative, non comportino una applicazione pedissequa distorta delle norme al fine della soddisfazione del collega e dell'utente e del raggiungimento della maggiore qualità del servizio;
- Capacità dimostrata di perseguire l'intero processo valutativo nei confronti dei propri collaboratori e di differenziarne i giudizi.

La distribuzione dei premi economici viene fatta dividendo il budget a disposizione di ogni Settore per i dipendenti a ciascun Settore assegnati, in base alla valutazione finale di ognuno.

#### CONSIDERAZIONI FINALI

In linea di massima, può evidenziarsi che gli obiettivi prefissati sono stati raggiunti e che non si notano significativi scostamenti.

Grottes di Castro, 18 aprile 2024

 IL SINDACO  
Piero Camilli