



Comune di Castilenti

Provincia di Teramo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022-2024

Premessa e Finalità

La Relazione sulla Performance, redatta ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione comunale illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, i risultati conseguiti nel corso dell'esercizio precedente, completando così il ciclo di gestione della performance organizzativa e individuale.

Il documento è stato predisposto in conformità a quanto stabilito dalle Linee guida della CIVIT (oggi ANAC) approvate con delibera n. 5/2012, recanti "Linee guida ai sensi dell'art. 13, comma 6, lett. b), del D.Lgs. n. 150/2009, relative alla struttura e alle modalità di redazione della Relazione sulla Performance".

La Relazione presenta in forma sintetica e trasparente:

- i risultati organizzativi e individuali conseguiti in rapporto agli obiettivi programmati;
- le risorse impiegate e gli eventuali scostamenti rispetto alla pianificazione;

- le cause di eventuali disallineamenti e le misure correttive da adottare.

Essa costituisce, pertanto, un documento di rendicontazione integrata, volto a fornire elementi conoscitivi utili alla valutazione complessiva dell'attività amministrativa in termini di efficacia, efficienza ed economicità.

Ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D.Lgs. n. 150/2009, la Relazione è validata dal Nucleo di Valutazione e pubblicata nella sezione *"Amministrazione Trasparente – Performance"* del sito istituzionale, in attuazione dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013, al fine di garantirne la massima visibilità e trasparenza.

1. Contesto istituzionale e territoriale

Castilenti è un comune della Provincia di Teramo, in Abruzzo, con una popolazione di circa 1.340 abitanti. Collocato nella Valle del Fino, tra il massiccio del Gran Sasso e la costa adriatica, rappresenta un contesto tipico dell'Abruzzo collinare, caratterizzato da un equilibrio armonico tra storia, tradizione e natura.

Il territorio si distingue per la sua vocazione rurale e agroalimentare, con particolare rilievo per la produzione di vino e olio d'oliva, nonché per la valorizzazione del patrimonio storico-culturale e delle tradizioni locali.

2. Contesto organizzativo interno

L'analisi del contesto interno è volta a delineare la struttura organizzativa dell'Ente e la distribuzione delle responsabilità funzionali.

L'unità organizzativa di massimo livello è rappresentata dal Servizio, diretto da un Responsabile titolare di Posizione Organizzativa, cui competono funzioni di:

- pianificazione strategica degli interventi e delle attività;
- coordinamento operativo delle unità interne (uffici);
- controllo di efficacia sull'attuazione delle politiche e sul grado di soddisfazione dei bisogni della collettività.

I Servizi dispongono di un adeguato margine di autonomia gestionale e operativa, nel rispetto degli indirizzi della direzione politica e dei principi di efficienza, efficacia ed economicità.

Gli uffici sono organizzati secondo criteri di funzionalità e responsabilità, in coerenza con i principi di professionalità e trasparenza dell'azione amministrativa.

La struttura operativa del Comune è articolata nei seguenti Servizi:

- Servizio Amministrativo
- Servizio Finanziario
- Servizio Tecnico
- Servizio di Vigilanza

Al 31 dicembre 2024, la dotazione organica del personale in servizio ammonta a otto unità a tempo indeterminato.

Si rileva, inoltre, che nel corso degli anni oggetto della presente Relazione l'Ente è risultato privo di Segretario comunale titolare, circostanza che ha inciso sul regolare presidio delle attività di monitoraggio e di redazione della Relazione annuale sulla performance, tradizionalmente curate dal Segretario comunale. Tale situazione ha comportato alcune criticità nella tempestiva elaborazione e trasmissione dei documenti di rendicontazione, successivamente superate grazie alla collaborazione tra i Responsabili di Servizio e il personale amministrativo.

Nonostante le ridotte dimensioni dell'Ente, si rileva una positiva sinergia tra i Servizi e una crescente propensione all'innovazione digitale, testimoniata dall'uso esteso di strumenti informatici per la gestione documentale e procedimentale.

3. Obiettivi, risultati e scostamenti

Sono oggetto di misurazione e valutazione:

- il raggiungimento degli obiettivi programmati;
- il contributo individuale e collettivo alla performance generale dell'Ente;
- le competenze e i comportamenti organizzativi espressi durante lo svolgimento delle attività.

La misurazione e valutazione della performance avviene secondo le modalità previste dal Regolamento sull'ordinamento generale dei Servizi e degli Uffici, che richiama i principi di meritocrazia, responsabilità e trasparenza.

Nel triennio 2022–2024 si è registrato un significativo miglioramento della cooperazione intersettoriale tra Responsabili di Servizio e Dipendenti.

La valutazione della performance, sia organizzativa sia individuale, ha riguardato:

- gli obiettivi trasversali;
- gli obiettivi individuali dei dipendenti e dei titolari di posizione organizzativa.

Le relazioni dei Responsabili di Servizio, allegate al presente documento, illustrano nel dettaglio i risultati conseguiti e le eventuali criticità riscontrate.

4. Risultati conseguiti al 31 dicembre 2024

Dalla rendicontazione emerge che la percentuale media di obiettivi operativi conseguiti si attesta oltre il 90%, a conferma dell'efficacia dell'azione amministrativa e della coerenza tra programmazione e realizzazione.

La valutazione della performance individuale è stata condotta in base al grado di raggiungimento degli obiettivi e alle competenze dimostrate, come documentato nelle schede di valutazione del personale.

La valutazione dei titolari di Posizione Organizzativa per gli anni 2022-2023-2024 è stata approvata dal Nucleo di Valutazione con verbale del 15 ottobre 2025, prot. n. 6595/2025.

5. Conclusioni

Alla luce delle risultanze emerse, si evidenzia un complessivo miglioramento della performance organizzativa e individuale del Comune di Castilenti nel triennio 2022–2024, nonostante le limitate risorse umane e finanziarie disponibili.

La capacità di cooperazione interna, l'adozione di strumenti digitali e la crescente attenzione alla rendicontazione pubblica rappresentano elementi qualificanti del percorso di sviluppo amministrativo dell'Ente.

Il sottoscritto Segretario Comunale, nominato con determinazione sindacale n. 02 del 22 maggio 2025, prende atto delle performance organizzative e individuali dell'ente e del relativo sistema di valutazione.

Dispone la trasmissione al Nucleo di Valutazione per la validazione.

La Relazione sarà pubblicata nella sezione *“Amministrazione Trasparente – Performance – Relazione sulla Performance”*, in conformità all'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/2013.

Castilenti

30/10/2025

IL SEGRETARIO COMUNALE

Federico Vaccaro