



Comune di Grotte

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE
DEL PIANO DELLE PERFORMANCE
RELATIVO ALL'ANNO 2022**

Sommario

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE.....	3
2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI	4
2.1 Il contesto esterno di riferimento.....	4
2.1.1 Contesto esterno	4
2.1.2 Popolazione straniera nel comune di Grotte.....	5
2.1.3 Condizione socio-economica delle famiglie.....	5
2.1.4 Economia insediata.....	5
2.2 Il contesto interno.....	5
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	6
3.1 Albero della performance	6
3.2 Aree strategiche - monitoraggio degli obiettivi e risultati raggiunti al 31/12/2022	7
3.3 Risorse, efficienza ed economicità.....	8
3.4 Valutazione della performance – anno 2022	9
3.4.1 Valutazione performance dei dipendenti.....	9
3.4.2 Valutazione performance dei Responsabili	10
4. PARI OPPORTUNITÀ.....	10
5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	12

1. PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

La Relazione sulle Performance è il documento che rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre, articolati per obiettivi strategici, obiettivi operativi e singoli indicatori secondo la struttura "ad albero" definita nel Piano delle Performance adottato.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socioeconomiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

Il presente documento si inserisce quale atto conclusivo del ciclo di gestione della performance in ottemperanza a quanto disposto dal D.Lgs.150/09 "Attuazione della legge del 4 Marzo 2009 n. 15 di ottimizzazione della produttività e del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni".

In particolare, riepiloga, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali effettivamente conseguiti nel corso dell'anno di riferimento rispetto agli obiettivi e alle risorse assegnate in sede di programmazione in aderenza agli obiettivi ed alle priorità contenuti nel Piano della Performance 2022, approvato con Delibera della Giunta Comunale n.133 del 08/11/2022 in uno al Piano esecutivo di gestione.

Il sistema di valutazione e misurazione della Performance del Comune di Grotte, adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 139 del 17/11/2021, ha previsto un ciclo della performance volto a consentire un quadro di azione amministrativa che realizza il passaggio dalla cultura degli atti e dei mezzi a quella dei risultati orientato a porre il cittadino al centro della programmazione e della rendicontazione e rafforzare il collegamento tra retribuzione dei dipendenti e performance degli stessi e avendo come specifiche finalità quelle rivolte a:

- evidenziare l'importanza del contributo individuale del personale valutato rispetto agli obiettivi dell'Amministrazione nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza;
- chiarire e comunicare che cosa ci si attende, in termini di risultati e comportamenti, dalla singola persona;
- supportare le singole persone nel miglioramento della loro performance (generare adeguamento agli obiettivi complessivi dell'Amministrazione);
- valutare la performance e comunicare i risultati e le aspettative future alla singola persona;
- premiare la performance attraverso opportuni sistemi incentivanti;
- promuovere una corretta gestione delle risorse umane.

Il sistema di valutazione ha inoltre previsto, la condivisione dei processi decisionali e gli obiettivi fra l'Amministrazione ed i Responsabili, anche tramite una gestione più efficace delle diverse tipologie di risorse assegnate.

In ottemperanza alle disposizioni, ed ispirati dai principi enunciati dal D.Lgs.150/09 per gli Enti Locali, nella presente relazione vengono trattati i seguenti temi:

- Attuazione del ciclo di gestione della Performance e funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione.

Il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla valutazione dei funzionari titolari di posizione organizzativa per l'annualità 2022 per come da verbali dello stesso Nucleo trasmessi al Sindaco ed alla Giunta giusta note prot. n.312 del 09/01/2024, prot. n.5874 del 24/04/2024, depositate agli atti dell'ufficio personale.

Altresì hanno provveduto i Responsabili alla valutazione dei dipendenti assegnati per il periodo di riferimento.

La presente relazione sulla performance per l'anno di riferimento è stata predisposta nel rispetto della delibera Civit (ora Anac) 5/2012 secondo cui le norme del D.Lgs. n.150/2009 e dunque le direttive della Civit di riferimento vanno intese come principi generali per regioni ed enti locali.

Si rimanda al documento di rendicontazione finanziaria approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.31 del 15/11/2023 per la descrizione analitica dei risultati economico - finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2022.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla pagina "Amministrazione trasparente" del sito internet dell'Ente.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

Prima di relazionare sul ciclo della performance, occorre soffermarsi sulle caratteristiche strutturali del Comune di Grotte e del proprio territorio, con particolare riguardo al contesto esterno:

2.1.1 Contesto esterno

Popolazione legale all'ultimo censimento				5.261
Popolazione residente a fine 2022 (art.156 D.Lvo 267/2000)			n.	5.261
	di cui:	maschi	n.	2.487
		femmine	n.	2.774
	nuclei familiari		n.	2.173
	comunità/convivenze		n.	1
Popolazione all'1/1/2022			n.	5.346
Nati nell'anno	n.	40		
Deceduti nell'anno	n.	66		
		saldo naturale	n.	-26
Immigrati nell'anno	n.	73		
Emigrati nell'anno	n.	137		
		saldo migratorio	n.	-64
di cui				
In età prescolare (0/5 anni)			n.	219
In età scuola dell'obbligo (6/16 anni)			n.	500
In forza lavoro 1. occupazione (17/29 anni)			n.	1.774
In età adulta (30/65 anni)			n.	1.567
In età senile (oltre 65 anni)			n.	1.201
Tasso di natalità ultimo quinquennio:	Anno		Tasso	
	2018			0,94 %
	2019			0,83 %
	2020			0,69 %
	2021			0,83 %
	2022			0,74 %
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:	Anno		Tasso	
	2018			1,23 %
	2019			1,23 %
	2020			1,25 %
	2021			1,30 %
	2022			1,26 %

2.1.2 Popolazione straniera nel comune di Grotte

	CITTADINANZA	ISTAT	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
1	Belgio	206	5	5	10
2	Brasile	605	-	1	1
3	Bulgaria	209	-	1	1
4	Ceca, Repubblica	257	2	1	3
5	Cinese, Rep. Popolare	314	4	3	7
6	Egitto	419	1	-	1
7	Francia	215	-	2	2
8	Gambia	422	1	-	1
9	Guinea	425	1	-	1
10	Marocco	436	8	8	16
11	Nigeria	443	5	11	16
12	Pakistan	344	6	6	12
13	Regno Unito	219	1	2	3
14	Romania	235	12	26	38
15	Russa, Federazione	245	-	1	1
16	Senegal	450	1	-	1
17	Serbia	271	-	1	1
18	Togo	458	4	3	7
19	Tunisia	460	1	1	2
20	Ucraina	243	-	1	1
21	Ungheria	244	3	-	3

Totale distribuzione

Totale maschi: 55

Totali femmine: 73

Totale: 128

2.1.3 Condizione socio-economica delle famiglie

Il comune è l'ente locale che rappresenta la propria comunità, ne cura gli interessi e ne promuove lo sviluppo. Abitanti e territorio, pertanto, sono gli elementi essenziali che caratterizzano il comune.

La composizione demografica locale mostra le tendenze che un'Amministrazione deve interpretare al fine di una efficace pianificazione.

L'andamento demografico nel complesso, ma soprattutto il saldo naturale e il riparto per sesso ed età, sono fattori importanti che incidono sulle decisioni del comune. E questo riguarda sia l'erogazione dei servizi che la politica degli investimenti.

Secondo quanto riportato dalla Banca d'Italia, il reddito delle famiglie siciliane nel 2022 è cresciuto a valori nominali, ma l'elevato tasso di inflazione ne ha determinato una contrazione in termini reali. I consumi hanno proseguito la ripresa avviata nel 2021; i rincari e il deterioramento del clima di fiducia, tuttavia, hanno impedito il pieno recupero rispetto ai valori pre pandemia.

L'aumento dei prezzi ha avuto ripercussioni più consistenti sulle famiglie meno abbienti, il cui paniere di spesa è composto in misura relativamente maggiore dai beni e dai servizi che hanno subito i rincari più elevati. La crescita dei finanziamenti alle famiglie è proseguita sia per la componente del credito al consumo sia per i prestiti per l'acquisto delle abitazioni; a fronte dell'incremento dei tassi di interesse, nella seconda parte dell'anno le nuove erogazioni di mutui si sono però sensibilmente indebolite. L'esposizione delle famiglie ai rialzi dell'onere del servizio del debito è nel complesso limitata, grazie alla prevalenza dei mutui a tasso fisso sul totale delle consistenze

2.1.4 Economia insediata

Grotte è un centro collinare, di origine antica, con un'economia basata sulle tradizionali attività agricole, affiancate da una modesta presenza del settore industriale. I grottesi, con un indice di vecchiaia nella media, sono concentrati per la maggior parte nel capoluogo comunale; il resto della popolazione è distribuita in numerose case sparse. Il territorio presenta un profilo geometrico irregolare, con variazioni altimetriche accentuate, che vanno da un minimo di 140 a un massimo di 600 metri sul livello del mare. L'abitato, che sorge sul declivio di un colle, ricco di grotte e cavità, mostra forti segni di espansione edilizia; ha un andamento plano-altimetrico movimentato.

L'economia del territorio è stata caratterizzata negli ultimi decenni da una importante vocazione commerciale; importanti anche gli insediamenti agricoli

2.2 Il contesto interno

STRUTTURA ORGANIZZATIVA E PERSONALE

Ai sensi della Deliberazione di Giunta Comunale n.7/2022 a modifica di precedente deliberazione n.89/2021, la struttura organizzativa del Comune di Grotte è suddivisa in 3 Settori così articolati:

- ✓ AREA N. 1 - VIGILANZA / CULTURA
- ✓ AREA N. 2 - AFFARI GENERALI / FINANZIARIA / SOCIALE
- ✓ AREA N. 3 - TECNICA / DEMOGRAFICA

I Responsabili di P.O. per il periodo di riferimento sono:

- ✓ Ispettore Salvatore Liotta;
- ✓ Dott.ssa Rosi Maria Eleonora Cino;
- ✓ Arch. Piero Cali.

Successivamente con deliberazione di Giunta n.128 del 25/10/2022 è stata rimodulata la struttura dell'ente che è stata suddivisa in 4 Settori così articolati:

- ✓ AREA N. 1 - VIGILANZA / CULTURA
- ✓ AREA N. 2 – FINANZIARIA
- ✓ AREA N. 3 - TECNICA / DEMOGRAFICA
- ✓ AREA N.4 - AFFARI GENERALI (Responsabile Ins. Carmela Tirone)

TOTALE PERSONALE AL 31-12-2022:

di ruolo n.	57
fuori ruolo n.	1

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 Albero della performance

Il ciclo di gestione della Performance si articola in una serie di fasi, comprese nell'albero della Performance, che ne concretizzano lo svolgimento e che si riferiscono:

- alla definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;
- al collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;
- al monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi,
- alla misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nel "Sistema di misurazione e valutazione di performance";
- all'utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- alla rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano della performance, nel rispetto della normativa vigente e del regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance del personale, approvato dalla Giunta Municipale con delibera n° 139 del 17/11/2021 ad integrazione del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, si inserisce nel processo di definizione ed assegnazione degli obiettivi di miglioramento e sviluppo qualitativo e/o quantitativo degli interventi e dei servizi erogati, dei rispettivi indicatori di risultato e valori attesi all'interno del ciclo della performance che collega la pianificazione, la definizione degli obiettivi, la misurazione dei risultati con riferimento all'Ente nella sua globalità (performance organizzativa) e al singolo dipendente (performance individuale). Tale processo vede coinvolto l'Ente nel suo complesso (organi di indirizzo politico - amministrativo, il vertice direzionale in funzione di sovrintendenza e coordinamento, l'ufficio finanziario, i Responsabili e tutto il personale, il Nucleo di valutazione) e, nel rispetto dei principi della trasparenza, viene portato a conoscenza degli utenti (cittadini, professionisti, associazioni, imprese, etc.) con successiva pubblicazione sul sito istituzionale.

I principi cui si ispira il Ciclo della Performance sono:

- a) Coerenza tra politiche, strategia e operatività attraverso il collegamento tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo;
- b) Trasparenza intesa come accessibilità totale delle informazioni di interesse per il cittadino; quindi, pubblicazione in formato accessibile e di contenuto comprensibile dei documenti chiave di pianificazione, programmazione e controllo;

- c) Miglioramento continuo inteso come utilizzo delle informazioni derivate dal processo di misurazione e valutazione delle performance a livello organizzativo e individuale in un ambito di pari opportunità;
- d) Misurabilità degli impatti di politiche e azioni dell'Amministrazione che devono essere esplicitati, misurati e comunicati al cittadino.

Il Piano della Performance ha rappresentato in modo schematico e integrato il collegamento tra le linee di mandato del programma elettorale approvate quale parte integrante del Documento Unico di Programmazione unitamente alle linee strategiche ivi individuate ed i successivi strumenti di pianificazione e programmazione, in modo da garantire una visione unitaria e facilmente comprensibile della performance attesa dall'Ente, nonché l'esplicitazione degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione del personale.

In particolare il ciclo della performance per il periodo di riferimento parte dalla programmazione dell'Ente, elaborata in coerenza con gli obiettivi strategici derivanti dal programma di mandato del Sindaco, declinati per l'anno di riferimento 2022 nel Documento Unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.18 del 29/08/2022, nel bilancio 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.27 del 26/09/2022, nel piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.51 del 29/04/2022, e direttive singolarmente adottate sin dall'inizio dell'anno.

3.2 Aree strategiche - monitoraggio degli obiettivi e risultati raggiunti al 31/12/2022

Con deliberazione Delibera della Giunta Comunale n.133 del 08/11/2022 è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2022/2024, ai sensi dell'art.169 comma 3-bis del D.lgs 267/2000 e s.m.i., che, in uno al piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art.108, comma 1, del detto testo unico, sono unificati organicamente nel Piano esecutivo di gestione.

In particolare il ciclo della performance per il periodo di riferimento parte dalla programmazione dell'Ente, elaborata in coerenza con gli obiettivi strategici derivanti dal programma di mandato del Sindaco, declinati per l'anno di riferimento 2022 nel Documento Unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.18 del 29/08/2022, nel bilancio 2022/2024 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 27 del 26/09/2022, nel piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022/2024 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.51 del 29/04/2022, ed in singole deliberazioni di Giunta e direttive singolarmente adottate sin dall'inizio dell'anno.

In materia di ciclo della performance, alla luce della normativa in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, nell'ambito del Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.51 del 29/04/2022, i processi e le attività di cui al detto Piano sono inseriti negli strumenti del ciclo della performance, in qualità di obiettivi e/o indicatori. Il piano della performance è considerato come strettamente attuativo delle misure di prevenzione della corruzione e per la trasparenza.

Nell'ambito degli obiettivi strategici di carattere generale, volti a ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione, ad aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione, a creare un contesto sfavorevole alla corruzione, è stato declinato il seguente programma (da PTPCT 2022-2024)

"...In conseguenza di tale obbligo, l'amministrazione include 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 (art. 8 del d.lgs. 150/2009) e, cioè, attuazione di piani e misure di prevenzione della corruzione, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti (art. 8, co. 1, lett. b), d.lgs. 150/2009); 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 (art. 8, co. 1, lett.

e), d.lgs. 150/2009), al fine di stabilire quale miglioramento in termini di accountability riceve il rapporto con i cittadini l'attuazione delle misure di prevenzione;

- performance individuale (art. 9 del d.lgs. 150/2009) e, cioè, vanno inseriti gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, in particolare gli obiettivi assegnati al RPCT, ai dirigenti apicali in base alle attività che svolgono per prevenire il rischio di corruzione ai sensi dell'art. 16, co. 1, lett. l-bis), l-ter), l-quater) del D.Lgs. 165/200114, ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale con qualifica dirigenziale.

L'attuazione delle misure previste nel PTPCT e' uno degli elementi di valutazione, per quanto possibile, anche del personale non dirigenziale.

Inoltre, nel Sistema di misurazione e valutazione delle performance ex art. 7 del d.lgs. 150/2009 vanno inseriti gli obiettivi, individuali e/o di gruppo, assegnati al personale formato che opera nei ai settori esposti alla corruzione ed ai referenti del responsabile della corruzione, qualora siano individuati tra il personale non dirigente.

Dell'esito del raggiungimento di questi specifici obiettivi individuati nel PTPCT (e dunque dell'esito della valutazione delle performance organizzativa ed individuale), occorre dare specificamente conto nella Relazione delle performance (art. 10, d.lgs. 150/2009).

Va ulteriormente osservato che il legame tra il PTPCT e gli strumenti individuati dal D.Lgs. 150/2009 e' rafforzato anche dalle disposizioni contenute nell'art. 44 del d.lgs. 33/2013 in cui si prevede- in primo luogo, che l'OIV ed altri soggetti deputati alla valutazione verifichino la coerenza tra gli obiettivi previsti nel PTPCT e quelli indicati nel Piano della performance e valutino l'adeguatezza dei relativi indicatori;

- in secondo luogo, che le informazioni e i dati relativi all'attuazione degli obblighi di pubblicazione siano utilizzati sempre dagli OIV ai fini della misurazione e valutazione delle performance sia organizzativa, sia individuale del responsabile e dei dirigenti dei singoli uffici responsabili della trasmissione dei dati.

Per quanto detto, l' OIV o l'organismo con funzioni analoghe (Nucleo di valutazione) riveste un ruolo importante nel coordinamento tra sistema di gestione della performance e le misure di prevenzione della corruzione e trasparenza nelle pubbliche amministrazioni.

L'attuale contesto, improntato su una logica di coordinamento e maggiore comunicazione tra OIV e RPCT e di relazione dello stesso OIV con ANAC, prevede un piu' ampio coinvolgimento dell'OIV medesimo, chiamato a rafforzare il raccordo tra misure anticorruzione e misure di miglioramento della funzionalita' delle amministrazioni e della performance degli uffici e dei funzionari pubblici.

Al riguardo va tenuto presente che l'OIV:

- anche ai fini della validazione della relazione sulla performance, verifica che i PTPCT siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che, nella misurazione e valutazione delle performance, si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza. Con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo l'OIV offre un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori (cfr. Allegato 1,

2. Compiti dei principali attori);

-in rapporto agli obiettivi inerenti la prevenzione della corruzione e la trasparenza, l'OIV verifica i contenuti della Relazione annuale del RPCT recante i risultati dell'attivita' svolta che il RPCT e' tenuto a trasmettere allo stesso OIV oltre che all'organo di indirizzo dell'amministrazione (art. 1, co. 14, della l. 190/2012).

Nell'ambito di tale verifica, l'OIV ha la possibilita' di chiedere al RPCT informazioni e documenti che ritiene necessari e puo' anche effettuare audizioni di dipendenti (art. 1, co. 8-bis, l. 190/2012).

In una linea di continuita' con i precedenti Piani, vengono confermati, relativamente al presente Capitolo del PTPC, i contenuti delle pregresse edizioni, come in precedenza riportati, con gli ulteriori aggiornamenti che, di seguito, vengono riportati.

Il PTPCT e' destinato ad essere assorbito dal PIAO. Nel PIAO e' destinato a confluire anche il Piano della Performance. Nel PIAO, il collegamento tra i due documenti di pianificazione viene realizzato, in forma semplificata, attraverso apposite sezioni a sua volta ripartite in sottosezioni di programmazione riferite allo specifico ambito di attivita' amministrativa e gestionale relativa all'anticorruzione e alla performance..."

Il Nucleo di valutazione ha effettuato la rilevazione sugli obblighi di pubblicazione per il 2022, per come da documentazione pubblicata su "Amministrazione trasparente" sezione "Controlli e rilievi sull'amministrazione".

3.3 Risorse, efficienza ed economicità

Le linee strategiche di mandato 2018-2023 sono quelle risultanti dal programma elettorale del Sindaco "Grotte nel cuore – Provvidenza Sindaco". Di seguito sono riportate le linee strategiche di mandato dell'Amministrazione:

- ✓ Trasparenza, legalità, semplificazione amministrativa;
- ✓ Riorganizzazione della macchina comunale;
- ✓ Sviluppo sostenibile: acqua, energia e rifiuti;
- ✓ Promozione dello sviluppo del territorio - Agricoltura, commercio, piccole, medie e microimprese;
- ✓ Potenziamento dei servizi socioassistenziali;
- ✓ Cultura, Arte e Bellezza;
- ✓ Politiche di bilancio e fiscali.

Le linee di mandato di cui al programma elettorale del Sindaco Provvidenza, sono state trasformate in indirizzi/obiettivi strategici dell'Amministrazione ovvero in quelle direttrici fondamentali che si intende perseguire e sviluppare nel corso del quinquennio del mandato.

In particolare nella Sezione Operativa (SeO) del DUP 2022/2024 che costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica del DUP, è contenuta la programmazione operativa dell'ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. Il contenuto della Sezione Operativa, predisposto in base alle previsioni ed agli obiettivi fissati nella Sezione Strategica, costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'ente.

La Sezione operativa del documento unico di programmazione è composta da una parte descrittiva che individua, per ogni singolo programma della missione, i progetti/interventi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica; e da una parte contabile nella quale per ogni programma di ciascuna missione sono individuate le risorse finanziarie, sia in termini di competenza che di cassa, della manovra di bilancio. Si rinvia a detta parte contabile del documento per le informazioni rilevanti di carattere economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio. In particolare, vengono ivi esplicitati i principali valori di bilancio e i risultati, prevalentemente in termini di efficienza ed economicità che poi riferimento nel rendiconto di gestione e relativo "Piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio", come previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n.91/2011. Gli obiettivi individuati per ogni programma rappresentano la declinazione annuale e pluriennale degli obiettivi strategici, costituiscono indirizzo vincolante per i successivi atti di programmazione, in applicazione del principio della coerenza tra i documenti di programmazione.

Gli obiettivi individuati per ogni programma rappresentano la declinazione annuale e pluriennale degli obiettivi strategici, costituiscono indirizzo vincolante per i successivi atti di programmazione, in applicazione del principio della coerenza tra i documenti di programmazione.

3.4 Valutazione della performance – anno 2022

La Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione. Con quest'atto il Nucleo di Valutazione ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e Responsabili. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e Responsabili. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2022, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti e dei Responsabili i cui risultati, in sintesi, sono riportati nel paragrafo seguente con rinvio alla documentazione in atti.

3.4.1 Valutazione performance dei dipendenti

La valutazione relativa alla performance del 2022 ha interessato tutti i dipendenti assegnati alle aree. L'analisi esposta in questo documento è pertanto basata sui dati di valutazione effettivamente presenti.

La valutazione è diretta a promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'Ente, lo sviluppo professionale dell'interessato, nonché a riconoscere, attraverso il sistema premiante, il merito per l'apporto e la qualità del servizio reso secondo principi di imparzialità e trasparenza.

I punteggi si distribuiscono su una scala che va da zero a 100 punti. Oggetto della valutazione riguardante i dipendenti, sono le attività ad essi assegnate all'interno degli obiettivi programmati ed affidati al Responsabile di posizione organizzativa, nonché il contributo assicurato alla performance del servizio (valutazione del rendimento) e le competenze e i relativi comportamenti tenuti dai dipendenti sia nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività sia per ottenere i risultati prefissati (valutazione delle competenze).

Per quanto concerne la valutazione del rendimento, si andrà a verificare il grado di svolgimento delle attività finalizzate al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area e verrà considerata la qualità del contributo assicurato da ciascun dipendente alla performance del servizio di appartenenza.

Per la valutazione del rendimento si prendono in considerazione:

- ✓ PERFORMANCE INDIVIDUALE;
- ✓ PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.

Per quanto concerne la valutazione delle competenze verranno valutati:

- ✓ **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e le COMPETENZE PROFESSIONALI.**

La valutazione dei dipendenti è stata effettuata dai Responsabili di P.O. per i dipendenti assegnati all'area di competenza.

3.4.2 Valutazione performance dei Responsabili

Per la valutazione degli incaricati di Responsabilità di posizione organizzativa vengono prese in considerazione tre macro aree:

- ✓ **PERFORMANCE INDIVIDUALE;**
- ✓ **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA;**
- ✓ **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e COMPETENZE PROFESSIONALI.**

La valutazione complessiva avviene utilizzando scale numeriche con valori che vanno da 0 a 100.

Il punteggio complessivo conseguito dal titolare di P.O. a seguito del processo di valutazione annuale è costituito dalla somma dei punti ottenuti nella valutazione degli obiettivi e delle competenze organizzative.

La valutazione ha ad oggetto l'insieme dei comportamenti organizzativi, cioè delle capacità, delle conoscenze e delle esperienze che i dipendenti di categoria apicale pongono in essere per il raggiungimento degli obiettivi, nonché per gestire le risorse ed il personale assegnato. La prestazione è quindi analizzata e valutata sia in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi, sia in relazione alle capacità e competenze attese ed espresse dai dipendenti titolari di P.O. nel periodo oggetto della valutazione.

In relazione all'anno 2022 i Responsabili P.O. hanno inviato le schede di autovalutazione al NdV per essere esaminate e valutate. (prot. partenza n.15284/2023, n.1272/2024, n.7491/2024, n.7499/2024)

Per l'anno di riferimento, il Nucleo di Valutazione ha proceduto alla misurazione e valutazione della performance dei Responsabili di P.O. determinandone il risultato di cui alle schede trasmesse con note prot. n.312 del 09/01/2024, prot. n.5874 del 24/04/2024 e prot. n.7604 del 27/05/2024 depositate agli atti dell'ufficio gestione risorse umane.

4. PARI OPPORTUNITÀ

Il Comune di Grotte con deliberazione di Giunta Comunale n.130 del 04/10/2021 ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024.

Il Comune di Grotte considera essenziale la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne come processo di sviluppo e di integrazione della cultura mediterranea nell'ambito europeo. Nel rilevare il corpo normativo che si è sviluppato negli anni, intende promuovere tutte le iniziative idonee a realizzare le finalità a cui lo stesso si indirizza.

Per tutto quanto sopra esposto, il Comune di Grotte si prefigge i seguenti obiettivi:

(si riporta uno stralcio della DGM n.130/2021)

SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2022/2024

Il Comune ha da sempre cercato di garantire condizioni di pari opportunità fra uomini e donne mediante:

- *flessibilità dell'orario di lavoro, favorendo la possibilità di adattare l'orario di lavoro alle esigenze familiari ai tempi della città;*
- *ampia possibilità di partecipare a corsi di formazione nell'orario di lavoro sia del personale femminile che di quello maschile;*
- *promozione della presenza femminile anche nelle mansioni più convenzionalmente maschili;*
- *programmazione di iniziative atte a favorire l'inserimento di personale con problemi di handicap e disagio sociale.*

Pertanto, sono stati individuati i seguenti ambiti di analisi:

- *miglioramento delle situazioni di disagio tra i lavoratori che sorgono a causa di ambienti non sempre idonei allo svolgimento dell'attività lavorativa in condizione di privacy ottimale;*
- *sbilanciamento carico di lavoro/conoscenze e competenze detenute/ promozione di una maggiore conoscenza dell'organizzazione lavorativa e delle sue declinazioni applicative;*
- *promozione e conoscenza del servizio di prevenzione e protezione;*

- promozione di corrette relazioni professionali nel rispetto della dignità altrui;
- miglioramento del canale comunicativo tra organizzazione e lavoratori.

**LE AZIONI POSITIVE E LE AREE TEMATICHE DA SVILUPPARE TRIENNIO 2022-2024
GLI OBIETTIVI E GLI AMBITI D'AZIONE PRIORITARI PER IL PAP DELL'ENTE**

Obiettivo 1. –Studi e indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità

- Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità e del Benessere Organizzativo.
- monitoraggio della situazione del personale dell'ente;
- studi e analisi quantitative e/o qualitative sulla condizione delle donne nei diversi settori di attività;
- raccolta ed analisi di dati sulla differenza della retribuzione tra il personale femminile e quello maschile;
- raccolta ed analisi di dati sulla fruizione degli istituti contrattuali riferiti alla conciliazione di vita e di lavoro (comprese ferie a mezzogiornate);
- mappatura dei corsi di formazione realizzati nell'ultimo triennio disaggregando i/le partecipanti per genere, categoria professionale, settore di appartenenza e orario di lavoro e analisi degli ostacoli alla partecipazione;
- analisi dei fabbisogni formativi dei dipendenti;
- approvazione del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia.

Obiettivo 2. –Promozione e benessere organizzativo

- Promuovere il benessere organizzativo e tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.

Gli aspetti relativi al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori sono sempre più condizionati dalle continue istanze di cambiamento ed innovazione che hanno interessato la Pubblica Amministrazione, nell'intento di mantenere un adeguato livello di risposta alle esigenze del cittadino in un momento di risorse sempre più scarse.

In virtù della dinamica sempre più ricorrente negli ultimi anni, anche in relazione alla necessità di adeguare l'organizzazione dell'Ente rispetto ai mutati scenari socio-politici, normativi, tecnologici nazionali, i dipendenti sono stati chiamati ad una sorta di "flessibilità organizzativa" incentrata principalmente sulle capacità individuali di adattarsi alle nuove realtà. Pertanto, occorre rendere l'evoluzione dell'organizzazione flessibile nell'ottica della conciliazione delle esigenze personali e di quelle dell'organizzazione stessa.

Nell'interesse dell'amministrazione è necessario avviare un modello di comunicazione che consenta di rilevare le esigenze finalizzate al "vivere bene sul posto di lavoro" al fine di monitorare/rilevare eventuali criticità e attivare azioni positive.

Inoltre, il Comune di Grotte si impegna a fare sì che non si verifichino situazioni conflittuali sul posto di lavoro, determinate ad esempio da:

- pressioni o molestie sessuali;
- casi di mobbing;
- atteggiamenti miranti ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta;
- atti vessatori correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni.

Si impegna ad attuare le seguenti azioni:

- D.Lgs.81/2008, in particolare per quanto attiene alla valutazione stress lavoro correlato;
- Individuare gli elementi che favoriscono/ostacolano il benessere del personale;
- Informazione, formazione e sensibilizzazione per accrescere la cultura dell'uguaglianza e delle pari opportunità;
- Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
- Promozione del benessere lavorativo;
- Lotta alle discriminazioni;
- aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Per quanto riguarda i Responsabili di Settori e Servizi, favorire maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che l'Amministrazione intende intraprendere;
- diffusione dei riferimenti, degli ambiti di competenza e delle modalità per contattare il/la Consulente di Fiducia;
- programmazione e realizzazione di attività comuni tra i soggetti che nell'Ente si occupano di benessere (CUG, RSU);
- stesura del codice contro le molestie sessuali, morali e discriminazioni.

Obiettivo 3. - Accesso al lavoro- assunzioni - permanenza

- *garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale e nel sostegno alla permanenza;*
- *prevedere la composizione delle commissioni concorsi rispettando la parità di genere;*
- *assicurare organizzazione e svolgimento di bandi di concorso e prove concorsuali non discriminanti per il genere femminile;*
- *elaborare progetti per il sostegno alla motivazione delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno visto posticipata l'uscita dal mondo del lavoro (bilancio competenze e conoscenza delle potenzialità professionali);*
- *elaborare progetti per il sostegno alla motivazione del personale con disabilità;*
- *favorire l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, garantendo il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione";*
- *favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiari e professionali attraverso azioni che prendano in considerazioni sistematicamente le differenze, le condizioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione ponendo al centro l'attenzione alla persona contemperando le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti, mediante l'utilizzo di strumenti quali la disciplina part-time, la flessibilità dell'orario, I permessi, le aspettative e i congedi;*
- *rendere l'ambiente di lavoro più sicuro, improntato al benessere dei lavoratori, più tranquillo per migliorare la qualità delle prestazioni e la partecipazione attiva alle azioni dell'amministrazione.*

Obiettivo 4- formazione e aggiornamento

- *prevedere per quanto riguarda la formazione per il personale del comune di Grotte, della tematica riguardante il benessere fisico, psichico, sociale ed organizzativo anche alla luce delle politiche di genere;*
- *incoraggiare la presenza delle donne ai corsi di qualificazione e specializzazione organizzati o finanziati dall'Ente per favorire l'acquisizione di competenze al personale femminile;*
- *favorire l'ottica di genere a livello dei contenuti dei corsi organizzati;*
- *verificare la possibilità di erogare interventi formativi a distanza per il personale assente dal lavoro per motivi di cura, in part-time, ecc.;*
- *programmare iniziative formative atte a favorire l'inserimento di personale diversamente abile e il reinserimento di personale assente dal servizio per periodi prolungati motivati da esigenze familiari o personali;*
- *programmare attività formative e informative sulla differenza di genere e di pari opportunità.*

Il presente Piano ha durata triennale e verrà pubblicato all'albo pretorio on-line dell'Ente, sul sito internet e reso disponibile per il personale dipendente sul sito Internet del Comune di Grotte.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi incontrati da parte del personale dipendente in modo da poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Il Comune nell'anno di riferimento ha avviato l'attuazione a regime del ciclo di gestione della performance, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio,

Il ciclo di gestione della performance è coerente con quanto stabilito al Capo III – titolo VI Controlli - e alla parte seconda e terza dell'Ordinamento finanziario e contabile del D.Lgs. 267/2000 TUEL, così come modificato dalla legge 213/2012 e si articola nelle seguenti fasi:

- a) *definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori, come recepiti nel PEG/PDO dell'Ente;*
- b) *collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse, come definito nel PEG;*
- c) *monitoraggio in corso di esercizio, attivazione di eventuali interventi correttivi, misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, secondo quanto stabilito nel Sistema di misurazione e valutazione di performance";*
- d) *utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito come definito nel presente Regolamento;*
- e) *rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, al vertice dell'Ente, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.*

Il Piano della performance è stato approvato dalla Giunta con deliberazione n.133 del 08/11/2022.

La presente relazione, giusta previsione dell'articolo 39 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, è predisposta, per come da conferenza finale dei Responsabili del 21/06/2024, in collaborazione con i Responsabili di EQ, dal Responsabile EQ gestione risorse umane ed il coordinamento del Segretario Generale, sottoposta alla Giunta per l'approvazione, e sarà trasmessa al Nucleo di valutazione per la relativa validazione. Dunque, la relazione validata verrà definitivamente approvata con deliberazione di Giunta.