



*Comune di Grotte*

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**RELAZIONE SULLO STATO DI ATTUAZIONE  
DEL PIANO DELLE PERFORMANCE  
RELATIVO ALL'ANNO 2021**

## 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 31/12/2021 .....	6
3.3 Risorse, efficienza ed economicità.....	7
3.4 Valutazione della performance – anno 2021 .....	8
3.4.1 Valutazione performance dei dipendenti.....	8
3.4.2 Valutazione performance dei Responsabili .....	9
4. PARI OPPORTUNITÀ.....	9
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 2021, approvato con Delibera della Giunta Comunale n.98 del 19/07/2021 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 2021 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 e prot. n.7604 del 27/05/2024 e 11312 del 09/08/2024, 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.29 del 07/11/2022 per la descrizione analitica dei risultati economico - finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2021.

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				5.600
Popolazione residente a fine 2021 (art.156 D.Lvo 267/2000)			n.	5.351
	di cui:	maschi	n.	2.528
		femmine	n.	2.823
	nuclei familiari		n.	2.175
	comunità/convivenze		n.	2
Popolazione all'1/1/2021			n.	5.351
Nati nell'anno	n.	45		
Deceduti nell'anno	n.	72		
		saldo naturale	n.	-27
Immigrati nell'anno	n.	80		
Emigrati nell'anno	n.	103		
		saldo migratorio	n.	-23
di cui				
In età prescolare (0/6 anni)			n.	285
In età scuola dell'obbligo (7/16 anni)			n.	476
In forza lavoro 1. occupazione (17/29 anni)			n.	726
In età adulta (30/65 anni)			n.	2.578
In età senile (oltre 65 anni)			n.	1.286
Tasso di natalità ultimo quinquennio:		Anno	Tasso	
		2016		0,73 %
		2017		0,92 %
		2018		0,78 %
		2019		0,67 %
		2020		0,67 %
Tasso di mortalità ultimo quinquennio:		Anno	Tasso	
		2016		1,46 %
		2017		1,21 %
		2018		1,21 %
		2019		1,19 %
		2020		1,19 %
Popolazione massima insediabile come strumento urbanistico vigente	Abitanti n.	5.801	entro il	31-12-2013
Livello di istruzione della popolazione residente				
			Laurea	0,00 %
			Diploma	0,00 %
			Lic. Media	0,00 %
			Lic. Elementare	0,00 %
			Alfabeti	0,00 %
			Analfabeti	0,00 %

## 2.1.2 Popolazione straniera nel comune di Grotte

	CITTADINANZA	ISTAT	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
1	Belgio	206	3	3	6
2	Brasile	605	-	1	1
3	Bulgaria	209	-	1	1
4	Ceca, Repubblica	257	1	2	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	Germania	216	-	1	1
10	Guinea	425	1	-	1
11	Iran	332	1	2	3
12	Marocco	436	10	12	22
13	Nigeria	443	5	12	17
14	Pakistan	344	6	6	12
15	Regno Unito	219	1	2	3
16	Romania	235	12	27	39
17	Senegal	450	1	-	1
18	Togo	458	3	1	4
19	Tunisia	460	1	1	2
20	Ucraina	243	-	1	1
21	Ungheria	244	3	-	3

Totale distribuzione

Totale maschi: 54    Totali femmine: 77    Totale: 131

## 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.

## 2.1.4 Economia insediata

L'economia del territorio è stata sempre caratterizzata 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.89/2021 a modifica di precedente deliberazione n.137 del 23/12/2020, la struttura organizzativa del Comune di Grotte è suddivisa in 4 Settori così articolati:

- ✓ AREA N. 1 - VIGILANZA /CULTURA / SOCIALE
- ✓ AREA N. 2 - TRIBUTARIA /PERSONALE
- ✓ AREA N. 3 - TECNICA /DEMOGRAFICA
- ✓ AREA N. 4 - AFFARI GENERALI e FINANZIARIA

In corso d'anno sono intervenute parziali modifiche (delibera di Giunta 89/2021)

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

- ✓ Ispettore Salvatore Liotta;
- ✓ Dott. Carmelo Alaimo;
- ✓ Arch. Piero Cali.
- ✓ Dott. Giovanni Puleri (I semestre 2021)

#### **TOTALE PERSONALE AL 31-12-2021:**

di ruolo n.	59
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 2021 nel Documento Unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.18 del 21/04/2021, nel bilancio 2021/2023 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n.31 del 26/05/2021, nel piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021/2023 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.80 del 31/05/2021, e direttive singolarmente adottate sin dall'inizio dell'anno.

#### **3.2 Aree strategiche - monitoraggio degli obiettivi e risultati raggiunti al 31/12/2021**

Con deliberazione Delibera della Giunta Comunale n. 98 del 19/07/2021 è stato approvato il Piano della performance per il triennio 2021/2023, ai sensi dell'art. 169 comma 3bis 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 2021 nel Documento Unico di programmazione approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 21/04/2021, nel bilancio 2021/2023 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 26/05/2021, nel piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021/2023 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 80 del 31/05/2021, 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.80 del 31/05/2021, 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 2021-2023)

*"...Gli obiettivi strategici sono stati individuati nel rispetto delle finalità, declinate nei documenti P.N.A 2013, Aggiornamento PNA 2015 e PNA 2016:*

- 1.ridurre le opportunità che si manifestino casi di corruzione;*
- 2.aumentare la capacità di scoprire casi di corruzione;*
- 3.creare un contesto sfavorevole alla corruzione;*
- 4.creare un collegamento tra corruzione, trasparenza e performance.*

*In particolare, il presente P.T.P.C.T., in quanto sistema complessivo di gestione della prevenzione della corruzione, ha come obiettivi:*

- 1. Promuovere e verificare la piena attuazione degli strumenti e delle misure previste in tema di prevenzione della corruzione (legge n.190/ 2012, d.lgs. 33/2013 e 39/2013)*
- 2. Assicurare e ampliare la trasparenza e la pubblicazione di dati e informazioni da parte dell'amministrazione garantendo la piena applicazione degli obblighi di pubblicità introdotti dal D Lgs 97/2016.*

*Tali obiettivi strategici vengono a loro volta declinati nelle conseguenti azioni operative e di dettaglio previste nel presente PTPCT 2021/2023 e nell'allegato documento "Schede misure di prevenzione per le attività ad alto rischio di corruzione".*

#### **Obiettivo Operativo 1**

*Assicurare un monitoraggio permanente dell'attuazione del PTPCT mediante elaborazione, e relativo controllo annuale, di una check list delle misure di prevenzione del piano 2021/2023.*

#### **Obiettivo Operativo 2**

*Assicurare un monitoraggio permanente sull'attuazione degli obblighi di pubblicità di cui al D Lgs33/2013, come innovato dal D Lgs 97/2016, mediante elaborazione, e relativo controllo annuale, di una check list di tutti gli obblighi previsti.*

#### **Obiettivo Operativo 3**

*Prevedere la pubblicazione di dati, documenti e informazioni ulteriori rispetto a quelli per i quali la diffusione è obbligatoria..."*

Il Nucleo di valutazione ha effettuato la rilevazione sugli obblighi di pubblicazione per il 2021, 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 2021/2023 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.

### **3.4 Valutazione della performance – anno 2021**

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 2021, 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 2021 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 macroaree:

- ✓ **PERFORMANCE INDIVIDUALE;**
- ✓ **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA;**
- ✓ **COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI e le 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 2021 i Responsabili P.O. hanno inviato le schede di autovalutazione al NDV per essere esaminate e valutate (prot. n.15284/2023, n.1272/2024, n.7491/2024, n.7499/2024, n.9942 del 10/07/2024, n.10134 del 11/07/2024).

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 e 11312 del 09/08/2024, depositate agli atti dell'ufficio personale.

## **4. PARI OPPORTUNITÀ**

Il Comune di Grotte con deliberazione di Giunta Comunale n.6 del 05/01/2021 ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023.

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. 6/2021)*

## **SINTESI DELL'ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE AZIONI POSITIVE TRIENNIO 2021/2023**

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 e 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 2021-2023**

Innanzitutto, per uno sviluppo e consolidamento di buone pratiche l'Amministrazione, con il Piano di Azioni Positive, intendono promuovere interventi tesi non solo al superamento delle disparità di genere tra le lavoratrici ed i lavoratori dell'amministrazione, ma anche volti a sviluppare la cultura di genere e di sostegno alle pari opportunità all'interno dell'ente e nella comunità. Si intende pertanto consolidare una collaborazione trasversale nella Amministrazione per la adozione di strumenti che permettano una lettura ed organizzazione di dati sociali e finanziari alla luce di bisogni e risposte specifici "di genere", nonché la individuazione di obiettivi di miglioramento in relazione alla tematica delle pari opportunità da parte delle diverse aree e servizi dell'Amministrazione stessa, in una prospettiva triennale di azione. Si tratta di aggiornare l'analisi di contesto per analizzare le disparità di genere presenti nel nostro territorio al fine di pervenire alla elaborazione del bilancio di genere. Vi è quindi la necessità di avviare un percorso di rilevazione all'interno dell'Amministrazione di indicatori specifici e dei dati necessari, ripartiti per genere, per individuare le azioni necessarie a promuovere politiche di parità.

### **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 discriminatorie 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 considerazione 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.98 del 19/07/2021. 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 ed a seguito di valutazione del Responsabile P.O. Dott. Puleri, 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.