

COMUNE DI GROTTI DI CASTRO
Provincia di Viterbo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2022

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 "integrata", 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 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

COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

Provincia di Viterbo

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

1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità 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 è 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

COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

Provincia di Viterbo

intermedi ed alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori;

b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è 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), può 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), è 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 è 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 è 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 può 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 premialità di cui al Titolo III è fonte di responsabilità amministrativa del titolare dell'organo che ne ha dato disposizione e che ha concorso 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”.

COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

Provincia di Viterbo

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”.

[La norma da ultimo richiamata, tuttavia, non rileva ai fini della presente relazione, in quanto nell'annualità di riferimento (2022) il piano degli obiettivi-performance non faceva ancora parte del PIAO]

ATTI DI RIFERIMENTO

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

- ✓ il Documento Unico di Programmazione 2022-2024, approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 7 del 07.04.2022;
- ✓ il Bilancio di previsione 2022/2024, approvato con Delibera di Consiglio comunale n. 8 del 07.04.2022;
- ✓ il Piano degli obiettivi – piano della performance, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 52 del 04.06.2022;
- ✓ I progetti-obiettivo individuati con Delibera di Giunta comunale n. 53 del 04.06.2022;
- ✓ Il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 83 del 17.11.2018.

CONTESTO INTERNO

La struttura organizzativa dell'Ente può così descriversi:

SETTORE	RESPONSABILE	DIPENDENTI ASSEGNATI
Amministrativo	- Dott.ssa Elisa Giuliani	- 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

COMUNE DI GROTTE DI CASTRO

Provincia di Viterbo

		- Serafinelli Angela
Vigilanza	- Sig. Piero Camilli	- Capozzi Domenico - Maiucci Martina - Tarmati Michele

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** in relazione all'annualità di riferimento, essi sono stati individuati nel il Piano degli obiettivi – piano della performance, approvato con Delibera di Giunta comunale n. 52 del 04.06.2022; nonché con i progetti-obiettivo individuati con Delibera di Giunta comunale n. 53 del 04.06.2022, atti ai quali si fa espresso rimando.

L'attività di misurazione e valutazione della performance per il Comune di Grotte di Castro, in riferimento all'annualità 2022, 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

COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

Provincia di Viterbo

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.

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.

Grotte di Castro, 30 aprile 2024

IL SINDACO

Piero Camilli