



COMUNE DI CANOLO
Città Metropolitana di Reggio Calabria

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE
ANNO 2024

Approvata con deliberazione di G.C. n. 38 del 08/05/2025

Premessa

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art 3 comma 4 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi pubblici.

La relazione sulla performance, prevista dall'art. 10 comma l lettera b) del D. Lgs. 50/2009, costituisce lo strumento mediante il quale le Amministrazioni evidenziano, 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, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La Relazione ha, altresì, la finalità di esporre ai cittadini, in maniera trasparente e comprensibile, i risultati ottenuti, con il presupposto di utilizzare tale momento di verifica come occasione conclusiva e riassuntiva di confronto con le criticità ed i vincoli esterni, individuando, ove possibile, anche eventuali margini di intervento per migliorare l'azione futura dell'ente.

La Relazione, redatta in forma sintetica, come previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c) del D.lgs 150/2009, deve essere approvata dalla Giunta comunale e validata dal Nucleo di valutazione, oltre ad essere pubblicata nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del Comune di Canolo.

Introduzione

Il documento è ispirato ai principi di trasparenza, intelligibilità, veridicità e verificabilità dei risultati e intende evidenziare a consuntivo, con riferimento all'anno 2024, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati e indicazione delle cause e delle misure correttive da adottare.

Il presente documento è in linea con il sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della G.C. n. 2 del 12/01/2018 e integrato e modificato con delibera Commissione Straordinaria con i poteri della G.C. n. 14 del 15/02/2018 e dalla G.C. con deliberazione n. 46 del 03/06/2021.

In questa sede, si rende conto, con riferimento agli obiettivi contenuti nel Piano della performance, delle risultanze conseguite al 31/12/2024, come relazionate dal Segretario comunale e da ogni Responsabile di Settore e sottoposte alla verifica conclusiva da parte del Sindaco per il Segretario comunale e del Nucleo di valutazione, nell'esercizio delle sue attribuzioni istituzionali.

Il sistema globale di gestione della performance ha visto la partecipazione dei seguenti soggetti:

- vertice politico amministrativo, che ha fissato le priorità politiche e gli obiettivi;
- segretario c.le, responsabili uffici e servizi e dipendenti, che hanno attuato le priorità politiche e gli obiettivi traducendoli, attraverso l'attività di gestione, in servizi per i cittadini;

CONTESTO ESTERNO

Anche per il 2024 si registra un numero di abitanti del Comune di Canolo pari a 687.

Canolo è un piccolo comune montano della Città Metropolitana di Reggio Calabria, ubicato nel cuore dell'Aspromonte in posizione isolata e distante diversi chilometri dai centri limitrofi. L'economia di Canolo si basa su una produzione agricola praticata su piccola scala, accanto

all'allevamento di animali (maiali, ovini, pollami) che vengono trasformati in prodotti caserecci. Per quel che riguarda la rivalutazione turistica dell'area, si è sviluppata in questi anni una pratica escursionistica che ha come centro proprio i meravigliosi boschi che contornano Canolo Nuova, con la nascita di infrastrutture ricettive e piccoli negozi che offrono prodotti locali. Rare escursioni vengono anche effettuate nella zona di Canolo Centro per visitare le “Dolomiti del Sud” e le grotte presenti nel territorio.

II CONTESTO INTERNO

Contesto organizzativo

L'Ente si compone di 10 dipendenti di ruolo (escluso il Segretario Generale) ripartiti in 3 aree. Ciascuna area è organizzata in uffici e servizi. Al vertice di ciascuna area è posto un Responsabile/incaricato di E.Q.

La struttura organizzativa dell'Ente prevede un'articolazione nei seguenti settori:

AREA	RESPONSABILE- INCARICATO DI E.Q.
Amministrativa	Antonio Dieni
Finanziaria e tributi;	Dott. Giovanni Gulluni
Tecnico manutentiva e gestione del territorio	Ing. Pietro Fazzari

Programmi e obiettivi per l'anno 2024

Il Comune di Canolo con deliberazione della G.C. n. 47 del 23/04/2024 ha approvato il PIAO 2024/2026 nel quale è confluito il Piano della Performance/obiettivi. Gli obiettivi, unitamente alle risorse economiche ed umane necessarie al loro perseguimento, sono stati assegnati al segretario ed agli incaricati di E.Q. Dal grado di realizzazione di tali obiettivi discende la misurazione e la valutazione delle performance organizzative dei singoli servizi e dell'ente nel suo complesso, del segretario e dei titolari di P.O. Il Piano delle performance è stato redatto in coerenza con il Regolamento per la valutazione delle performance del personale dipendente dell'Ente. Gli obiettivi assegnati sono finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi o degli interventi ed al rispetto degli adempimenti di legge. Ad ogni obiettivo sono stati associati indicatori e una ponderazione, rappresentativa dell'importanza ad esso attribuito. La pesatura è stata indicata in misura percentuale su base 100 %. La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dai responsabili di posizione organizzativa rispetto a quelli effettivamente realizzati. La valutazione suddetta viene effettuata mediante l'utilizzo delle relative schede allegate al Regolamento per la valutazione delle performance dell'Ente. Il processo di valutazione prevede che alla fine di ogni esercizio il Sindaco valuta il Segretario e il Nucleo di valutazione valuta i responsabili di posizione organizzativa, sulla base delle relazioni dagli stessi presentate, e ne dà loro informazione affinché essi possano procedere alla valutazione dei propri collaboratori. Conclusa la valutazione dei propri collaboratori da parte dei titolari di posizione organizzativa l'esito delle medesime valutazioni verrà trasmessa al Nucleo di valutazione affinché possa completare la valutazione dei responsabili.

CONSIDERAZIONI FINALI

Lo svolgimento dell'intera attività amministrativa si è uniformata al principio di

separazione secondo cui:

- agli organi di governo (consiglio comunale e giunta comunale) è attribuita la funzione politica di indirizzo e di controllo, intesa come potestà di stabilire in piena autonomia obiettivi e finalità dell'azione amministrativa in ciascun settore e di verificare il conseguimento;
- all'apparato amministrativo (segretario comunale, funzionari responsabili, personale dipendente) è spettato invece, ai fini del perseguimento degli obiettivi assegnati, la gestione amministrativa, tecnica e contabile secondo principi di professionalità e responsabilità.

Nell'anno preso a riferimento il personale, seppur limitato e con mezzi scarsi, ha erogato i servizi all'utenza con regolarità. Non sono pervenute da parte dei cittadini segnalazioni negative o di richiesta di miglioramenti rispetto alla qualità dei servizi erogati. Con altrettanta puntualità è stata curata l'attività e gli adempimenti che fanno capo ai vari uffici. Come per gli anni precedenti è stata curata la pubblicazione nella Sezione "Amministrazione Trasparente" di dati, atti ed informazioni, obbligatori per legge, conformemente alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 33 del 14.3.2013, così come modificato dal D.lgs 97/2016 (Foia italiano), e alle Delibere ANAC.

Non sono pervenute richieste di accesso civico semplice, per omessa pubblicazione.

Il Segretario Comunale ha curato, in collaborazione con i Responsabili e l'Organo politico, gli adempimenti relativi ai strumenti di programmazione assorbiti dal PIAO 2024/2026: Pola/ Piano azioni positive; Sezione anticorruzione e trasparenza; Programmazione del fabbisogno del personale; Programma della formazione del personale.

Sono stati rispettati i termini di legge per l'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026 e del rendiconto di gestione 2023.

Sono stati rispettati gli obiettivi del pareggio di bilancio 2024, il tetto Spesa del Personale 2008, il tetto Salario Accessorio.

L'ente non ha rispettato il parametro di virtuosità previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 (presentando un rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti pari a 58,52% superiore a 29,50%, valore soglia per fascia demografica individuato nella Tabella 1, articolo 4 del D.M. 17 marzo 2020). Il Mancato rispetto di tale parametro ha imposto un percorso di graduale riduzione del rapporto spesa di personale/entrate correnti fino al conseguimento, nell'anno 2025, del valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100%. Già nell'anno in corso, da consuntivo 2024, si è registrato un miglioramento di tale rapporto che è sceso da 58,52% a 56,11.

Sotto la direzione del Segretario Comunale, e conformemente alla procedura di selezione casuale degli atti, ai sensi dell'apposito regolamento sul controllo successivo degli atti amministrativi dell'ente ha provveduto ad espletare le due sessioni di controllo, che hanno riguardato gli atti adottati nel primo e nel secondo semestre del 2024. I risultati del controllo (report) sono stati trasmessi a cura del segretario con le segnalazioni di difformità: ai Responsabili dei servizi, al Revisore dei conti, al Nucleo di Valutazione e pubblicati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione trasparente".

Non ci sono state nell'anno in questione comunicazioni per violazioni, sanzioni e/o provvedimenti di richiamo – Anac – Mef - Corte dei Conti – Funzione pubblica- Agid,- ecc.

L'attività svolta è stata oggetto di apposita relazione da parte del Segretario c.le e dei Responsabili di Area. Sulla base delle schede di rendicontazione dell'attività di competenza prodotte dal Segretario c.le e dai Responsabili, il Sindaco ha redatto la scheda di

valutazione del Segretario Comunale, il Nucleo di valutazione per i titolari di P.O. e i Responsabili per il personale non responsabile assegnato all'area di competenza.

I risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno 2024 tenuto conto delle difficoltà (scarsità di risorse umane e materiali a fronte di impegni sempre più gravosi e pressanti) che si incontrano nella gestione sia ordinaria che straordinaria di un Ente, lasciano evincere una gestione positiva dei rispettivi compiti da parte di tutto il personale, dei Responsabili/ incaricati E.Q. e del Segretario c.le e il sostanziale raggiungimento degli obiettivi assegnati e degli standard dati.

La presente relazione viene trasmessa al Nucleo di Valutazione per la validazione di competenza e pubblicata sul sito istituzionale dell'ente nella sezione " Amministrazione trasparente".