



COMUNE DI FRANCAVILLA ANGITOLA

(Prov. di Vibo Valentia)

Piazza Michele Solari, 9 – 89815 Francavilla Angitola – Tel. 0968/722068 Fax 0968/722668

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

Esercizio 2021

(ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs n. 150/2009 e s.m.i.)

Approvata in allegato all'atto deliberativo di G.C. n. 44 del 24.05.2022

1. PREMESSA

Le Amministrazioni pubbliche devono adottare, in base a quanto disposto dall'art. 3 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 1 lettera b) del D. Lgs. 150/2009 costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri stakeholders, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. Il Comune di Francavilla Angitola ha redatto questo documento, per l'anno 2021, nel rispetto della delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2009.

Al pari del Piano Performance la Relazione deve essere approvata dell'organo esecutivo.

Si ricorda inoltre che, ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera c) e comma 6, del D. Lgs. 150/2009, la Relazione deve essere validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto in oggetto. E' importante ricordare che per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D. Lgs. 150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art. 114 della Costituzione, alle norme di principio di cui agli art. 16, comma 2, art. 31 ed art. 74 comma 2 del Decreto in oggetto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria. Il Comune di Francavilla Angitola, in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 22/05/2013 avente ad oggetto l'approvazione del sistema di valutazione e misurazione della performance;
2. Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 28.04.2022 avente ad oggetto Aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2022/2024;
3. Deliberazione di C.C. n. 14 del 27.05.2021 di approvazione del Bilancio di previsione 2021/2023;
4. Deliberazione di C.C. n. 04 del 29.04.2022 di approvazione del rendiconto di gestione 2021;
5. Delibera di Giunta Comunale n. 61 del 30.11.2021 di approvazione Piano della Performance anno 2021;
6. Nomina del Nucleo di Valutazione avvenuta con Decreto del Sindaco del 26.04.2022 n. 6;
7. Approvazione da parte della Giunta Comunale del Piano triennale azioni positive 2022/2024 (G.C. N. 24 del 16.05.2022);
8. Deliberazione di C.C. n. 25 del 27.07.2021 di approvazione del DUP 2022/2024.

L'art. 4 del D.Lgs. 150/2009 definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- . definizione ed assegnazione degli obiettivi,
- . collegamento tra obiettivi e risorse,
- . monitoraggio in corso di esercizio,
- . misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale,
- . utilizzo dei sistemi premianti,
- . rendiconto dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi, lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2021 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance così come codificato dal legislatore all'art. 4 del D. Lgs. 150/2009, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato, tenendo in debita considerazione, in linea di principio, le indicazioni fornite dalla Commissione (CIVIT) per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione dell'Organismo di valutazione.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2021, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'ente;
- i principali risultati raggiunti;
- il processo di pianificazione e gestione,
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2021 del Piano della Performance.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni.

2.1 Il Contesto esterno di riferimento

La presente relazione, riferita all'annualità 2021, analizza l'attività di un contesto che si è caratterizzato ed è stato condizionato dalla pandemia da Covid 19. Il Comune, soggetto istituzionale che più di ogni altro è vicino ai cittadini, ha, infatti, subito un forte impatto sulla propria organizzazione. Non è difficile immaginare come la macchina amministrativa e gli stessi amministratori siano stati impegnati per effetto di quanto accaduto, con azioni di prevenzione, di vigilanza, di informazione e di sostegno. Si segnalano, tra le altre, le seguenti attività/iniziative assunte in merito:

- disinfezione dei locali scolastici e dei locali comunali;
- attivazione della Giunta Comunale a distanza in esecuzione dell'art. 73 del D.L. 17/03/2020 n. 18;
- attività riferita alla gestione delle risorse assegnate per l'assegnazione dei buoni per l'acquisto di prodotti alimentari e di prima necessità.

In via prioritaria, comunque, ci si è preoccupati di assicurare informazione capillare attraverso la pubblicazione, a mezzo del sito comunale, dei vari provvedimenti che si sono succeduti, oltre che condividendo documenti che, in forma sintetica, permettessero di avere informazioni sui comportamenti da tenersi per far fronte all'emergenza.

Dal punto di vista geografico, il Comune di Francavilla Angitola fa parte della Provincia di Vibo Valentia ed il suo territorio ha una superficie di km² 28,63. Si trova a 290 metri s.l.m. . Confina con i Comuni di Curinga, Filadelfia, Pizzo, Polia, Maierato. Al 31.12.2021 conta abitanti n. 1848.

Vi sono n. 78 stranieri residenti in Francavilla Angitola al 31.12.2021.

Relativamente al numero di strutture scolastiche, sul territorio comunale sono presenti la scuola dell'infanzia la primaria e la scuola secondaria di I grado, tutte facenti Capo all'Istituto Omnicomprensivo Statale di Filadelfia.

Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 06/03/2012, esecutiva ai sensi di legge, il Comune di Francavilla Angitola ha approvato il Piano Strutturale Comunale ed il Regolamento Edilizio ed Urbanistico nella veste definitiva, ai sensi dell'art. 27, comma 6, della Legge regionale 16 aprile 2002, n. 19 e successive modifiche ed integrazioni – Norme per la tutela, governo ed uso del territorio – Legge Urbanistica della Calabria.

POPOLAZIONE:

Quadro sintetico della popolazione:

Popolazione legale al censimento 31.12.2011	n.	1976
Popolazione residente alla fine 31.12.2021	n.	1848
di cui maschi	n.	929
femmine	n.	919

Riepilogo variazioni anagrafiche anno 2021:

Popolazione al 1.1.2021		1899
Nati nell'anno	n.	2
Deceduti nell'anno	n.	22
Saldo naturale		-20
Immigrati nell'anno	n.	57
Emigrati nell'anno	n.	59
Irreperibili	n.	0
Saldo migratorio		-2
Popolazione al 31.12.2021		1848

Livello di istruzione della popolazione residente: BUONO.
Condizione socio-economica delle famiglie: MEDIA.

2.1.2. L'economia

L'economia del Comune di Francavilla Angitola si fonda prevalentemente sull'agricoltura che è la risorsa più importante per l'economia del paese e sui cui saranno poggiate iniziative, interventi e strategie ai fini del raggiungimento degli obiettivi di sviluppo in tale settore. Sul territorio comunale oltre a varie aziende agricole esistenti, vengono ad insediarsi attività commerciali, bed and breakfast, varie attività di impresa.

2.2. Lo scenario dell'Ente – L'Amministrazione

2.2.1. Notizie varie

L'Amministrazione in carica si è insediata a seguito delle elezioni dell'11 giugno 2017 ed in data 30.09.2017 con deliberazione di C.C. n. 21 ha approvato le linee programmatiche del quinquennio 2017-2022 ai sensi dell'art. 4 bis del decreto legislativo n. 149/2011 e alla quale si rinvia.

2.2.2 L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente è suddivisa in n. 4 aree (deliberazione di G.C. n. 14 del 16.03.1999) ed esattamente:

Area Tecnica: il cui Responsabile di Servizio è il Geom. Ernesto Caruso, Cat. C1, incaricato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 con contratto a tempo parziale e determinato fino alla scadenza del mandato del Sindaco, a seguito del pensionamento del Geom. Ruggero Limardi con decorrenza 28.08.2021.

Area Finanziaria: la cui responsabilità è attribuita al Rag. Domenico Aracri.

Area Amministrativa: la cui responsabilità a seguito del pensionamento della Sig.ra Adelina Condello è stata attribuita al Rag. Domenico Aracri.

Area Polizia Locale: la cui responsabilità è stata attribuita al Sig. Antonio Carchedi Cat. C5 con decorrenza 1 agosto 2021.

Ad ogni area è attribuita la responsabilità per posizione organizzativa assegnataria delle funzioni dirigenziali ex art. 107 D. Lgs. n. 267/2000.

Il ruolo di Segretario Comunale è ricoperto dalla Dott.ssa Carmen Longo.

2.2.3 Dati relativi al personale

Si riporta, di seguito, un prospetto riepilogativo relativo alla qualifica e profilo professionale del personale in servizio presso l'Ente al 31.12.2021:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	SETTORE	N. DIPENDENTI
D5	Istruttore direttivo	Finanziario - Amministrativo	1
C4	Istruttore	Amministrativo	1
B5	Esecutore	Amministrativo	1
C1	Istruttore	Tecnico	1
C5	Istruttore	Polizia Municipale	1
A1	Operatore	Amministrativo-Tecnico	5*

* Una unità è stata collocata a riposo con decorrenza 1° aprile 2022.

Totale personale di ruolo in servizio a tempo indeterminato n. 8, di cui n. 4 a tempo pieno e n. 4 (ex LSU) a tempo parziale (18 ore settimanali). Nel prospetto figura il Responsabile dell'Area Tecnica Geom. Ernesto Caruso, Cat. C1, incaricato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 con contratto a tempo parziale e determinato fino alla scadenza del mandato del Sindaco.

2.2.4 Risultati raggiunti

In sede di approvazione del rendiconto gestione esercizio 2021 emergono i seguenti dati positivi per l'Ente:

CONTO DI CASSA: Il fondo di cassa al 31.12.2021 è pari ad Euro 37.084,34.

RISULTATO AMMINISTRAZIONE: Il conto del Bilancio 2021 si chiude con un avanzo di amministrazione pari ad euro Euro 329.780,23, di cui parte accantonata euro 260.665,96 e parte vincolata euro 69.114,27.

SPESE PERSONALE: L'Ente nel 2021 ha rispettato il principio della riduzione di spesa del personale e dei relativi vincoli assunzionali.

PALEGGIO DI BILANCIO: L'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio.

PARAMETRI DEFICITARIETA': L'Ente non risulta strutturalmente deficitario.

DEBITI FUORI BILANCIO: L'Ente per l'anno 2021 ha rispettato gli equilibri di bilancio e non ha riconosciuto debiti fuori bilancio.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 La performance organizzativa

Esprime il risultato che l'organizzazione del Comune, con le sue singole unità (aree e servizi), consegue ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi e la soddisfazione dei bisogni dei cittadini.

Per l'anno 2021, a tutti i Responsabili di posizione organizzativa è stato assegnato un Piano Dettagliato degli Obiettivi approvato nel suo complesso con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 30.11.2021.

Si evidenzia che il PDO:

è redatto in conformità a quanto previsto dal sistema di misurazione della performance organizzativa e individuale come delineato dalle disposizioni normative vigenti in materia;

definisce gli obiettivi assegnati i quali sono tesi prevalentemente al miglioramento dell'azione amministrativa e all'innalzamento dei livelli di efficienza dei servizi erogati alla cittadinanza, presentando considerevoli elementi innovativi e strategici su più fronti;

garantisce il rispetto da parte del Comune di Francavilla Angitola dei nuovi e rilevanti adempimenti in materia di anticorruzione ex. L.190/2012 e trasparenza ex D.Lgs. 33/2013 e s.m.i., pertanto, in tutte le aree dell'ente si individua un obiettivo propedeutico al progressivo adeguamento dell'attività amministrativa a tali disposizioni.

All'OIV competerà la valutazione dalla quale si potrà riscontrare il raggiungimento da parte di tutti i titolari di posizione organizzativa degli obiettivi ad essi assegnati nell'anno 2021 oltre che la tenuta del comportamento manageriale, da parte degli stessi, durante tutto l'esercizio considerato.

Nel corso dell'anno 2022 è stato verificato e valutato positivamente da parte del Nucleo di Valutazione lo stato di attuazione al 31.12.2021 degli obiettivi individuati dal Piano Performance, come risulta da apposita documentazione pervenuta all'Ente.

3.2 La performance individuale

Esprime il contributo fornito dal singolo individuo (dipendente), in termini di risultato e di modalità di raggiungimento degli obiettivi.

Valutazione individuale dei Responsabili di Posizione Organizzativa.

Il sistema di valutazione individuale della performance dei Responsabili di PO viene utilizzato per la l'attribuzione dell'indennità di risultato e quindi per la definizione delle singole quote annuali dell'indennità di risultato spettante ad ognuno.

La metodologia di valutazione dei titolari di PO è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 22/05/2013. Essa segue due criteri di valutazione:

- La valutazione dei risultati;
- Comportamento manageriale

La valutazione è affidata, come si è detto, all'Organo Indipendente di Valutazione (OIV) che, una volta elaborata, la trasmette al Sindaco .

Per il personale non titolare di P.O. è compito dei responsabili d'area procedere alla compilazione della scheda di valutazione che riporti le competenze descrittive di ogni categoria professionale e l'importanza relativa di ciascuna competenza nel concorrere a determinare la professionalità richiesta.

4. CRITICITÀ ED OPPORTUNITÀ

EMERGENZA COVID 19

Notevole l'attività svolta nel corso del periodo caratterizzato dall'emergenza COVID 2019, quando ci si è trovati tutti di fronte a un evento di dimensioni inimmaginabili e ogni giorno è stato necessario affrontare nuove sfide e garantire, soprattutto, la presenza dell'Ente.

Nel periodo dell'emergenza, l'attività del Comune è proseguita garantendo l'operatività con le seguenti disposizioni: attivazione del lavoro agile (smartworking) per i servizi per i quali non era indispensabile la presenza fisica del dipendente; utilizzo dei sistemi in cloud già operativi in Comune per consentire comunque la funzionalità dei servizi anche in remoto; modalità di interazione con gli uffici comunali preferibilmente telefoniche e telematiche (posta elettronica semplice o certificata); videoconferenze, evitando, così, l'accesso diretto degli utenti e di altri interlocutori, alla sede comunale .

In esecuzione dei decreti del Presidente del Consiglio, nonché delle ordinanze del Presidente della Regione Calabria, sono state adottate prontamente le conseguenti ordinanze sindacali, volte a prevenire la diffusione del contagio.

Le disposizioni sono state finalizzate ad evitare, in particolare, fenomeni di assembramento, disponendo la sospensione di manifestazioni e di eventi e la chiusura dei luoghi maggiormente affollati (mercati, cimiteri, parchi, ecc..). Successivamente, considerato l'evolversi della situazione epidemiologica, la diffusività e la gravità della stessa, sono state adottate misure maggiormente restrittive fino alla sospensione di tutte le attività, ad eccezione di quelle ritenute indispensabili.

L' informativa alla popolazione delle attività collegate al COVID 19 è stata continua tramite il canale media del sito WEB.

Le ulteriori misure intraprese dal Comune nel periodo COVID-19 possono così essere riassunte: 1) intensificazione della sanificazioni dei locali durante le consuete pulizie, con idonei prodotti; 2) distribuzione presso tutti gli uffici di gel sanificanti; 3) emanazione, da parte dei responsabili degli uffici, di direttive per l'utilizzo degli spazi al pubblico, nell'ottica della protezione individuale; 4) coordinamento delle attività di protezione civile; 5) ulteriori, varie misure ritenute utili al fine di velocizzare ed ottimizzare la risposta del sistema locale in relazione all' attivazione dei protocolli di emergenza adottati dal governo e dalle regioni.

5. RIEPILOGO RENDICONTO FINALE OBIETTIVI 2021 PIANO PERFORMANCE

Di seguito si riporta il riepilogo del rendiconto dell'attività svolta nell'anno 2021 dai Responsabili di Area:

AREA TECNICA: si allega relazione del Responsabile di Area Geom. Ernesto Caruso dal 02.11.2021 al 31.12.2021 e del Geom. Ruggero Limardi dal 01.01.2021 al 28.08.2021.

AREA AMMINISTRATIVA: si allega relazione del Responsabile di Area Rag. Domenico Aracri.

AREA FINANZIARIA: si allega relazione del Responsabile di Area Rag. Domenico Aracri.

AREA VIGILANZA: si allega relazione del Responsabile di Area Sig. Vincenzo Carchedi.

SEGRETARIO COMUNALE: si allega relazione del Segretario Comunale.

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2021.

La Relazione sulla performance dovrà essere sottoposta all'esame dell'OIV ai fini della validazione. La validazione della Relazione sulla performance, così come previsto dal D. Lgs. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. 75/2017 (decreto Madia), è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato.

Considerazioni finali

L'impegno che questa Amministrazione intende approfondire è quello di migliorare il sistema apportando modifiche eventuali a fronte di alcune anomalie e criticità rilevate ed impegnandosi, per l'anno 2022, a dare applicazione più incisiva ai nuovi strumenti operativi.

Francavilla Angitola, lì 24.05.2022

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Carmen Longo