COMUNE DI SIMERI CRICHI
- Provincia di Catanzaro -
Piazzale Martiri 1809 – 88050 Simeri Crichi

ANNO 2020

RELAZIONE PERFORMANCE

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

Il Responsabile f.f. Area Finanziaria
Ing. Pasquale Barbuto

Il Responsabile dell'Area Amministrativa
Servizio Personale
Avv. Antonio Giulino

INDICE

1.PREMESSA

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI
2.1 Il Contesto esterno di riferimento
2.1.1 La Popolazione.
2.1.2 Il Territorio
2.1.3 L'Economia.
2.2 Lo scenario dell'Ente - L'Amministrazione
2.2.1 Notizie varie
2.2.2 L'Assetto organizzativo.
2.2.3 Dati relativi al Personale
2.3 I risultati raggiunti

3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE
3.1 Introduzione.
3.2 Considerazioni finali

4. RIEPILOGO RENDICONTO FINALE ATTIVITA' 2020
Area Amministrativa e Legale
Area economico finanziaria
Area Tecnica
Area Vigilanza

1. PREMESSA

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.

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.

Il Comune di Simeri Crichi relativamente all'anno 2020 si trova impegnato a redigere questo nuovo documento per la predisposizione del quale è intervenuta la delibera n. 5/2012 della CIVIT che definisce le Linee guida ai sensi dell'art 13, comma 6 lettera b) del D. Lgs. 150/2000.
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.)/Nucleo di Valutazione quale condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto citato.
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 Simeri Crichi in osservanza dei canoni di legge, ha assunto in materia i seguenti atti amministrativi:

1. Nomina del Nucleo di Valutazione in forma collegiale;
2. Predisposizione dello schema del DUP 2020/2022 e presentazione al Consiglio Comunale;
3. Approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2020/2022 con deliberazione del C.C. n. 8 del 04/05/2020;
4. Approvazione del bilancio di previsione con deliberazione del Consiglio Comunale n. 09 del 04/05/2020;
5. Delibera di Giunta Comunale n. 13/2020 di approvazione del Piano delle Performance 2020;
6. Delibera di Giunta Comunale n. 14/2018 di approvazione del nuovo metodo permanente di valutazione;
7. Approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e del Piano Triennale per la Trasparenza 2020/2022 con deliberazione della G.C. n. 10 del 27/01/2020;
8. Delibera di C.C. n. 12 del 30/06/2020 di adozione del rendiconto della gestione 2019.

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
. rendicontazione dei risultati ottenuti a consuntivo agli organi di indirizzo politico - amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi,
L'Ente, benché non normativamente previsto ha, comunque, da diversi anni provveduto all'approvazione del PEG assegnando alle Aree in cui l'Ente è articolato, obiettivi correlati agli atti di programmazione.

Con la presente Relazione sulla Performance si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2020 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 del Nucleo di Valutazione.
Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2020, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2020;
- il processo di pianificazione e gestione,;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2020 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
2.1.1 La Popolazione
La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del Censimento 2011 ammonta a 4.475 abitanti, mentre al 31/12/2020 secondo i dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammontava a 4791 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	4.784
Maschi	2.358
Femmine	2.426
Nuclei familiari	2.161

I tassi di natalità e mortalità nell'ultimo quinquennio sono i seguenti:

Tassi (calcolati su mille abitanti)

Anno	Popolazione Media	Natalità	Mortalità	Crescita Naturale	Migratorio Totale	Crescita Totale
2002	3.849	10,4	7,3	3,1	7,8	10,9
2003	3.967	11,3	7,6	3,8	44,9	48,7
2004	4.098	11,0	6,1	4,9	12,2	17,1
2005	4.138	10,2	5,8	4,4	-2,2	2,2
2006	4.195	11,4	5,7	5,7	19,5	25,3
2007	4.330	10,6	6,7	3,9	33,7	37,6
2008	4.452	6,5	7,9	-1,3	19,5	18,2
2009	4.509	8,4	7,1	1,3	6,0	7,3
2010	4.538	7,7	7,7	0,0	5,5	5,5
2011	4.516	10,0	10,2	-0,2	6,4	6,2
2012	4.493	12,2	8,5	3,8	1,3	5,1
2013	4.602	9,1	6,7	2,4	40,0	42,4
2014	4.709	10,8	6,4	4,5	-0,2	4,2
2015	4.709	8,7	10,4	-1,7	-2,8	-4,5
2016	4.702	10,6	8,7	1,9	-0,4	1,5
2017	4.710	38	49			
2018	4.715	39	50			
2019	4.791	49	47			
2020	4.784	48	37			

2.1.2 Il Territorio

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 46,75 kmq.

2.1.3 L'Economia: L'economia del territorio di Simeri Crichi si incentra prevalentemente sui settori turistico, agricolo, artigianale, dei prodotti tipici e dei servizi.

2.2 LO SCENARIO DELL' ENTE - L'AMMINISTRAZIONE

2.2.1 Notizie varie.

- Popolazione residente (ab.) n. 4784

- Nuclei familiari (n.) 2161
- Superficie Comune (Kmq) 46.75
- Superficie urbana (ha) 4675

2.2.2 L'Assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi, prevede nell'anno 2020 la sua articolazione in n.4 Aree ed esattamente:

- Area Amministrativa e Legale - Servizi alla Persona
- Area Economico - Finanziaria
- Area Tecnica
- Area Vigilanza

Le unità organizzative e operative in cui si articolano le aree sono istituite considerando l'aspetto funzionale inerente le attività da svolgere in quanto per le risorse umane a disposizione non è stato possibile tenere conto, altresì di uno stretto aspetto gerarchico. Conseguentemente le figure professionali assegnate a ciascuna unità operativa sono individuate tenendo conto di quanto sopra.

L'area costituisce l'unità organizzativa di massimo livello posta a governo delle funzioni di vertice dell'Ente. Essa è il punto di riferimento per:

- la pianificazione operativa degli interventi e delle attività sulla base delle scelte strategiche generali dell'Ente;
- il coordinamento delle unità organizzative e operative collocate al suo interno;
- il controllo di efficacia delle politiche e degli interventi realizzati, per la parte di propria competenza, anche in termini di grado di soddisfacimento dei bisogni degli utenti.

Le aree sviluppano funzioni a rilevanza esterna o di supporto per l'attività dell'Ente.

Le funzioni a rilevanza esterna attengono all'erogazione con continuità di prestazioni e servizi destinati a soddisfare bisogni e a dare risposte ai problemi dei cittadini, dei consumatori e della collettività del territorio di riferimento. I titolari di tali funzioni sono responsabili del soddisfacimento dei bisogni della rispettiva utenza.

Dall'ultimo atto di rideterminazione della dotazione organica risultano n. 24 posti coperti nello 2020. Tutte le quattro posizioni apicali sono di categoria D.

Le dimensioni ridotte dell'Ente, la politica del personale degli ultimi anni, unitamente al contingentamento della spesa per il personale ed alla limitazione delle assunzioni non ha consentito, seppur effettuati tutti gli sforzi possibili, a dare all'Ente un assetto stabile per quanto afferisce le posizioni di responsabilità. Per tale ragione l'Ente non riesce ad effettuare quel salto quali-quantitativo di cui necessiterebbe per un miglioramento sensibile dell'azione amministrativa sempre più orientata nella corsa alle scadenze.

L'Ente, inoltre, nell'esercizio 2020 ha gestito in forma associata il servizio di segreteria comunale fino al

mese di agosto - restando poi la sede vacante - non consentendo, il bilancio, un segretario a tempo pieno. Ciò ha comportato ulteriori ripercussioni sulla generale attività.

Al numero delle Aree corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art. 107 del D.Lgs. 267/2000.

2.2.3 -DATI RELATIVI AL PERSONALE

Dotazione organica

Nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2020.

DOTAZIONE ORGANICA

SETTORE N. 1 AREA AMMINISTRATIVA E LEGALE - TOTALE POSTI 6		
Profilo Professionale	Categoria	Numero Posti
Funzionario Amministrativo	D3	1 coperto F.T.
Applicato/Esecutore	B	1 coperti F.T.
Autista Scuolabus	B3	1 coperto F.T.
Necroforo/Inserviente	A	1 coperto F.T.
Esecutore Amministrativo Polifunzionale ex legge 68/1999	B	1 coperto P.T. 30 ore settimanali
Esecutore Amministrativo	B	1 coperto PT a 22 ore settimanali

SETTORE N. 2 AREA FUNZIONALE TECNICA – TOTALE POSTI 12		
Profilo Professionale	Categoria	Numero Posti
Istruttore Direttivo	D	1 coperto F.T.
Istruttore Direttivo	D	1 coperto P.T. a 26 ore settimanali
Collaboratore Tecnico	B3	1 Coperto F.T.
Operaio Professionale	B	1 Coperti F.T.
Esecutore/applicato tecnico	B	1 Coperto F.T.
Operatori N. U. stradini	A	1 Coperto F.T.
Operaio generico	A	5 coperti P.T. 30 ore settimanali
Operaio generico	A	1 coperti P.T. 24 ore settimanali

SETTORE N. 3 AREA FUNZIONALE CONTABILE-FINANZIARIA – TOTALE POSTI 4			
Profilo Professionale	Categoria	Numero Posti	
Istruttore Direttivo	D	1 coperto F.T.	
Istruttore Contabile	C	1 coperto F.T.	
Esecutore contabile	A	1 coperto P.T. 30 ore settimanali	
Esecutore contabile	B	1 coperto F.T.	

SETTORE N. 4 AREA FUNZIONALE DELLA VIGILANZA – TOTALE POSTI 2		
Profilo Professionale	Categoria	Numero Posti
Istruttore Direttivo	D	1 coperto F.T.
Istruttore di Vigilanza	C	1 coperto F.T.

2.3 I RISULTATI RAGGIUNTI - Rendiconto di gestione 2020 approvato con atto di C.C. n. 12 del 30.06.2020.

In sede di rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell' Ente nell' anno 2020 che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione - Avanzo: € 2.920.989,05
- Le spese di personale registrano un trend in riduzione come prevedono le norme di legge,
- Dall' analisi dei parametri di deficit strutturale la situazione dell' Ente risulta in equilibrio ;
- L'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio;
- L'ente ha approvato la salvaguardia degli equilibri di bilancio con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 27/11/2020;
- il Revisore dei conti ha espresso parere favorevole sul rendiconto 2020

3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

3.1. Introduzione.

L'insieme dei documenti costituiti dal DUP 2020/2022 (Documento Unico di Programmazione), dalla nota di aggiornamento al DUP, dal PEG (Piano Esecutivo di Gestione) e dal PDP (Piano della Performance), in rapporto alla struttura dell'Ente, alle risorse economiche ed umane, soddisfano nel loro complesso i principi sopra accennati e visto il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi, concorrono a costituire il PIANO DELLA PERFORMANCE come strumento del Ciclo della performance del Comune di Simeri Crichi.
La metodologia operativa adottata dall'Amministrazione in rapporto al personale dell'Ente sotto l'aspetto quali-quantitativo (età del personale in servizio, aggiornamenti, rotazione, competenze) è risultata, comunque adeguata ai principi della recente normativa meglio conosciuta come "Legge Brunetta", approvata con D. Lgs. 150/2009 in attuazione della legge delega n. 15/2009.
Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs.150/2009 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n. 13/2020, traendo ispirazione dai seguenti documenti:
DUP e Nota di aggiornamento al DUP 2020/2022 è il documento che recepisce le priorità dell'azione amministrativa declinandole, a livello triennale, sull'assetto organizzativo del Comune. Il DUP è strettamente collegato al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2020/2022, approvato con atto di C.C. n. 09 del 04/05/2020 e delinea gli obiettivi generali articolati per programma; il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) - parte contabile ed obiettivi, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma e progetto contenuti nel DUP medesimo.
L'Amministrazione si avvale del Nucleo di Valutazione in forma collegiale.
Alla base della valutazione delle prestazioni è stata posta la valutazione delle attività prestate ed il comportamento organizzativo e individuale.
Le attività prestate ed il comportamento organizzativo e individuale sono sati valutati, comunque, sulla base di elementi descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali che al personale interessato.

3.2 Considerazioni finali

Come già affermato, la metodologia operativa adottata dall' Amministrazione, è risultata di fatto, avviata secondo la linea e le disposizioni del D.Lgs. 150/2009 che, comunque, hanno introdotto rilevanti elementi di novità in ordine ai sistemi di premialità e di valutazione nonché a quello della trasparenza e dell'integrità. Conseguentemente lo sforzo che questa Amministrazione, di piccolissime dimensioni, ha inteso profondere è stato quello di adeguarsi da un punto di vista formale alle nuove disposizioni, ma soprattutto da un punto di vista sostanziale ai principi ispiratori.
L'anno 2020 è stato interessato dalla realizzazione dei programmi legati al mandato amministrativo. La struttura, come si è detto di ridotte dimensioni, ha dimostrato, con tutte le difficoltà esistenti a superare dignitosamente un giudizio di buona performance considerato che dagli atti esaminati, è riuscita a tenere il passo con le scadenze e con gli adempimenti previsti dall'alluvionale produzione normativa nazionale.
Con la struttura medesima si condivide la necessità di miglioramento in termini di utilizzo degli ormai cogenti strumenti dettati per i nuovi assetti territoriali a compimento dei quali l'Ente potrà, avendo dimostrato di riuscire a tenere il ritmo, migliorare anche l'erogazione dei servizi in maggiore aderenza

alla dimensione dell'Ente. Risulta che l'Ente ha già approvato i documenti di convenzionamento per l'esercizio in forma associata delle funzioni comunali, anche se il termine è stato poi posticipato.
Si allegano relazioni dei Responsabili di Area sulle attività svolte nell'anno 2020.