

COMUNE DI VILLARICCA

Città Metropolitana di Napoli

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

COMUNE DI VILLARICCA

6 maggio 2021

Autore: SEGRETARIO GENERALE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2020

COMUNE DI VILLARICCA

Città Metropolitana di Napoli

Ufficio del segretario generale

AL NUCLEO DI VALUTAZIONE

AL SINDACO

ALLA GIUNTA COMUNALE

S E D E

Oggetto: Relazione Performance 2020.

La relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli stakeholder i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

La relazione evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno di riferimento rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare.

Al pari del Piano della performance, la Relazione che ex art. 14 dlgs 150/2009 deve essere prima validata dall'OIVe successivamente approvata dalla giunta.

Il **piano della performance** è un documento di programmazione triennale che contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'ente, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione della "performance" dell'amministrazione. Il piano viene adottato in coerenza con gli altri documenti di programmazione dell'ente (bilancio di previsione bilancio pluriennale, Relazione Previsionale e Programmatica, Piano esecutivo di gestione).

Il **PEG (Piano esecutivo di gestione)** è un documento di programmazione annuale, che definisce gli obiettivi di ciascun servizio comunale e assegna le risorse finanziarie umane e strumentali necessarie al raggiungimento dei suddetti obiettivi.

Il piano della performance era stato introdotto e disciplinato nel 2009 con la Riforma Brunetta. Per semplificare ulteriormente il processo di pianificazione gestionale degli enti, il Decreto Legge 174/2012 ha previsto dal **triennio 2013-2015 l'unione dei due piani in un unico documento riassuntivo**.

Il Comune di Villaricca, con delibera n. 19 del 18/5/2018 ha dichiarato il dissesto finanziario.

Con deliberazione n. 10 del 30/6/2020 il Consiglio ha approvato definitivamente il bilancio stabilmente riequilibrato, precedentemente adottato dal Ministero dell'Interno con proprio decreto.

Con successiva delibera n. 20 del 27/10/2020 il Consiglio ha approvato il bilancio di previsione per il triennio 2020-2022.

Con Delibera di Giunta Comunale n. 65 del 15/12/2020 è stato approvato il PEG ed il piano della performance.

I tempi di approvazione di tali atti di programmazione sono stati dilatati a causa del ritardo dell'approvazione del bilancio stabilmente riequilibrato da parte del ministero.

Si consideri che anche prima di tali atti di programmazione, l'attività amministrativa si è svolta attraverso la fissazione di specifici obiettivi e soprattutto di volta in volta, a cause delle necessità improvvise dettate dalla pandemia da COVID – 19.

Tuttavia, l'Amministrazione ha assegnato ai Responsabili apicali gli obiettivi strategici di gestione, compatibilmente con le risorse provenienti dall'annualità in corso dell'ultimo bilancio definitivamente approvato (2020 – 2022).

A seguito della dichiarazione di dissesto finanziario ed in esecuzione di specifico obbligo legislativo, con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 13.04.2018, veniva rideterminata la Dotazione Organica del Comune di Villaricca.

La normativa in materia di enti dissestati stabilisce che la Dotazione organica di tali amministrazioni non possa essere variata in aumento per tutta la durata del risanamento.

Inoltre con i provvedimenti del Sindaco prot. 919, 920, 921 e 922 in data 20 Gennaio 2020, sono stati conferiti gli incarichi di posizione organizzativa.

Il contesto in cui l'amministrazione dell'Ente ha operato, è stato ancora una volta caratterizzato dalla crisi finanziaria e l'agere amministrativo si è conformato conseguentemente in continuità a tale esigenza e soprattutto alle necessità di volta in volta dettate dalla crisi pandemica e dal susseguirsi delle varie normative emergenziali di prevenzione e contenimento del contagio.

Novità assoluta dell'organizzazione del lavoro è stato il ricorso al lavoro agile (*smart working*) come modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa di tutto il personale. Specie nel primo periodo di *lockdown* generalizzato, il ricorso al lavoro agile è stato massiccio, fatte salve le sole attività necessarie e funzionali a fronteggiare l'emergenza, che hanno richiesto un minimo di presenza negli uffici. Ma in definitiva l'attività amministrativa in presenza ha subito inevitabili rallentamenti a causa della necessità di prevenire possibili occasioni di contagio nella Casa Comunale. Nonostante ciò, va riconosciuto lo sforzo dei vari Settori per garantire l'assolvimento dei compiti essenziali anche tramite l'utilizzo degli strumenti informatici personali dei singoli dipendenti.

In sostanza, può dirsi che a causa di una situazione di emergenza assoluta non preventivabile e dai contorni organizzativi assolutamente inedita, gli obiettivi fissati dal Piano della *performance* sono stati di fatto anticipati, sostituiti ed integrati *ope legis* dalle priorità operative stabilite di volta in volta dalle continue norme nazionali e regionali che nel corso dei mesi si sono susseguite ad un ritmo quasi quotidiano.

Di conseguenza, per il 2020 gli obiettivi del Piano della *performance* non sono stati realizzati completamente per la necessità di perseguire una strategia di mantenimento ordinario dei livelli minimi di servizio con la principale esigenza di contenere al massimo la spesa corrente. Ma soprattutto si è fatto fronte alle continue e drammatiche incombenze dettate dalla pandemia da Covid 19, nella tensione fra la necessità di garantire ed assolvere i servizi essenziali e necessari tramite una rotazione del personale in presenza, e la necessità di scongiurare ed evitare possibili focolai all'interno della Casa Comunale ed il personale in servizio. Ne è la riprova il numero assai ridotto di casi di COVID – 19 nel personale dipendente.

In tale ottica, le necessità di utilizzo di uno strumento nuovo come il lavoro agile hanno enormemente valorizzato tutti gli strumenti legati alla digitalizzazione dei documenti, alla riduzione della carta, nel rispetto della tempistica; dell'utilizzo generalizzato e quasi esclusivo degli strumenti di amministrazione digitale, quali la posta elettronica istituzionale, la PEC, gli applicativi condivisi, la firma digitale, gli strumenti di messaggistica immediata, i collegamenti remoti tramite videoconferenze per le sedute degli organi collegiali, la grande flessibilità negli orari e nei giorni lavorativi; e tutto nella salvaguardia della correttezza amministrativa; dell'intersectorialità delle attività, che è stata inevitabilmente potenziata e valorizzata con l'utilizzo dei ricordati strumenti e quale imprescindibile dinamica per affrontare le criticità sollevate dalla pandemia.

Si aggiunga che anche l'utilizzo delle seppur scarse risorse a disposizione è stato giocoforza indirizzato alle necessità emerse nel corso della pandemia.

Si tenga conto che i Responsabili di Settore hanno continuato a svolgere il loro compito, sempre più impegnativo, data la richiamata situazione di emergenza, nel contenimento delle spese assicurando, al contempo, la qualità dei servizi con sempre meno personale assegnato – anche in presenza – e risorse.

Si è mantenuta alta la particolare attenzione alla gestione del budget finanziario assegnato.

Si è assicurata primariamente la rapida conclusione degli iter di entrata e spesa, evitando accuratamente di ritardare ingiustificatamente i pagamenti dovuti ed operando per ridurre a quanto strettamente indispensabile la formazione e la conservazione di residui.

La struttura operativa del Comune è articolata, anche per l'anno 2020, in 4 settori e non più in sei alla luce della riorganizzazione attuata a seguito del dissesto finanziario e per esigenze di risparmio della spesa.

L'Ente ha operato nel corso del 2020 con un numero di dipendenti (58) sempre più esiguo rispetto alla popolazione residente ed ai parametri fissati dalla normativa (che prevedono, negli enti dissestati, un rapporto tra dipendenti e popolazione residente che per il Comune di Villaricca è pari ad un limite teorico di 207 dipendenti) con inevitabile sovraccarico delle incombenze delle P.O. Va inoltre precisato che un dipendente risulta distaccato presso il Giudice di Pace di Marano di Napoli ed un dipendente è stato collocato, a richiesta, in aspettativa senza assegni.

I settori sono così suddivisi:

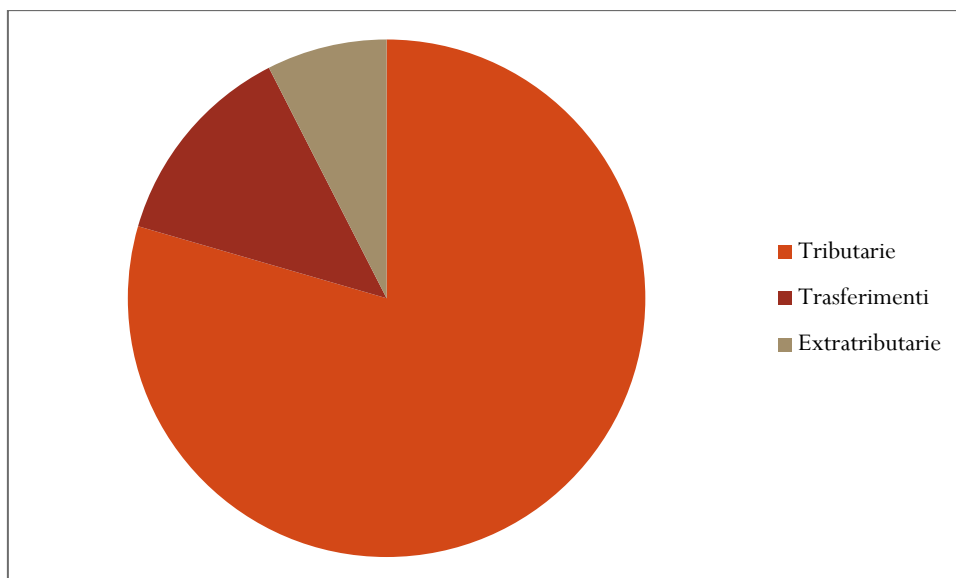
	FUNZIONARI TITOLARI DI P.O.	RESPONSABILI DI PROCEDIMENTO CAT.D	A	B	C	D	NOTE

AFFARI GENERALI E LEGALI	1	-	5	4	5	-	
FINANZE – RAGIONERIA - TRIBUTI	1	-	-	1	4	-	
URBANISTICA – LAVORI PUBBLICI-AMBIENTE	1	3	5	3	1	1	
POLIZIA LOCALE		-	3	-	13	-	
SERVIZI SOCIALI-SPORT-CULTURA-P.I- SUAP	1	3	-	2	1	4	
TOTALE	4	6	13	10	24	5	

RIEPILOGO SITUAZIONE ECONOMICA

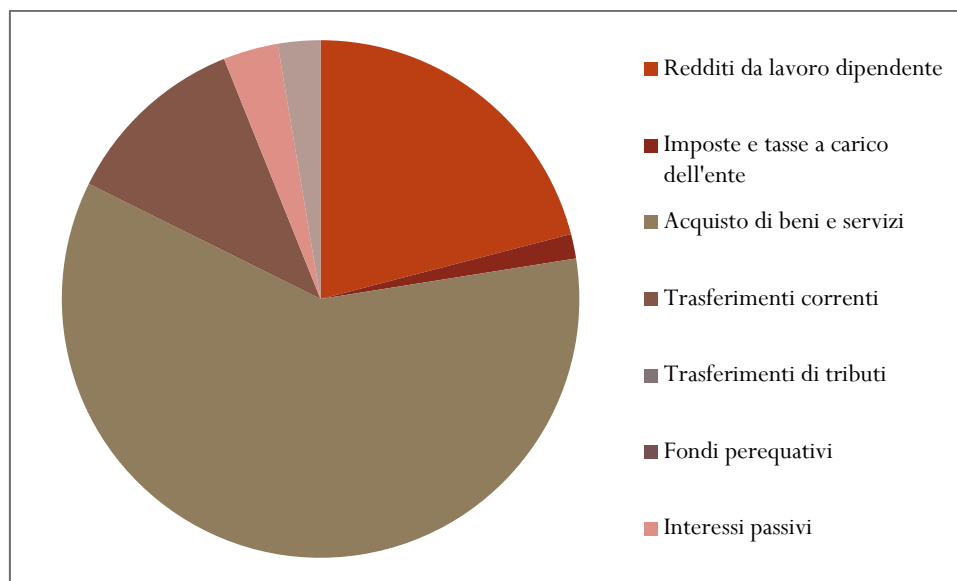
Preliminarmente occorre segnalare che i dati inseriti sono provvisori in quanto, per effetto del differimento dei termini per l'approvazione del Rendiconto 2020, l'Ente non ha ancora approvato il consuntivo 2020.

CONTO CONSUNTIVO 2020 - ENTRATE	
TIPOLOGIA	ACCERTAMENTI
Tributarie	15.577.121,77
Trasferimenti	2.546.912,87
Extratributarie	1.472.317,87
Avanzo applicato a spese correnti	-
TOTALE	19.596.352,51



CONTO CONSUNTIVO 2020 - SPESE	
TIPOLOGIA	IMPEGNI
Spese correnti	14.944.620,12
Rimborso mutui	522.339,08
TOTALE	15.466.959,20

Relativamente alla composizione percentuale della spesa corrente nell'annualità considerata e relativamente ai pagamenti, la situazione è la seguente:

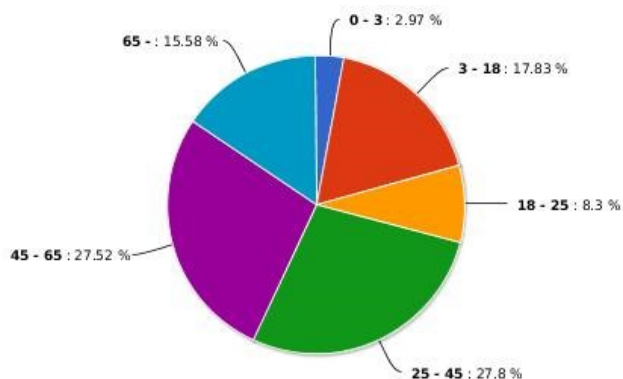


CONTO CONSUNTIVO 2020 - INDICATORI	
VOCE DI SPESA	PESO%
Personale	22,50%
Prestazione di servizi	59,83%
Trasferimenti	11,58%
Interessi passivi	3,43%
Altre spese correnti	2,66%
Totale	100

Il Comune di Villaricca ha nell'ultimo triennio registrato un lento e costante aumento della popolazione.

Per quanto riguarda la distribuzione della popolazione residente tra le varie fasce d'età se ne riporta di seguito una rappresentazione grafica.

POPOLAZIONE RESIDENTE PER FASCIA D'ETA' AL 31/12/2020: 31.449 abitanti



RELAZIONE PERFORMANCE 2020

La relazione sulla performance, prevista dall'art.10 del D.Lgs. n.150/2009, è il documento con cui l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente.

Come già abbondantemente anticipato, gran parte degli obiettivi, sia generali che individuali, sono stati individuati sulla scorta delle esigenze dettate dalla pandemia.

Gli indirizzi generali si possono considerare sufficientemente perseguiti, egualmente quelli fissati dalla normativa emergenziale, sono stati in buona parte realizzati.

Inoltre si è proceduto – come sempre – a tutti gli adempimenti in materia di trasparenza, implementando il sito istituzionale con ulteriori criteri di pubblicità come dettati dall'A.N.A.C., e con le proroghe dei termini stabilite dalle norme emergenziali.

Si è ulteriormente implementata la stretta collaborazione con il Nucleo di valutazione, anche e nonostante la procedura per il rinnovo dell'organo, ed il gestore del sito dell'ente, per ottemperare tempestivamente alle necessità evidenziate dai primi.

Tutti gli atti sono stati regolarmente pubblicati nelle apposite sezioni del sito che sono state anche costantemente e regolarmente aggiornate, nel rispetto delle indicazioni del Garante sulla protezione dei dati personali e del DPO.

Si è proceduto all'effettuazione dei controlli interni dei due semestri del 2020 che non hanno evidenziato macroscopiche criticità apparenti, come si evince dalle relazioni finali pubblicate in Amministrazione Trasparente.

Sono stati programmati incontri periodici tra i funzionari finalizzati all'organizzazione delle procedure legate alla gestione dell'emergenza, indirizzati al miglior coordinamento degli uffici, anche e soprattutto alla luce dell'organizzazione degli strumenti di lavoro agile, implementando la conoscenza diffusa delle dinamiche dell'ente e per meglio relazionarsi con la Commissione di liquidazione del dissesto di Villaricca, che ha continuato la propria attività, seppur nelle comprensibili difficoltà dettate dalla necessità contingente.

Tali dinamiche hanno continuato ad imporre un aggravio delle incombenze del segretario e degli uffici, che hanno dovuto adempiere anche alle comprensibili necessità procedurali con tale nuovo organismo per l'attività programmatoria e di attestazione necessaria a definire i singoli rapporti debitori, individuare le poste attive e consentire la futura liquidazione della massa passiva.

Sul versante anticorruzione il responsabile individuato dall'ente nella persona del segretario generale ha provveduto alla redazione del Piano triennale, approvato dalla Giunta Comunale, a darvi concreta attuazione seppur, a causa della situazione di emergenza, essa si sia sostanzialmente concretizzata con l'attività di controllo periodico dei provvedimenti amministrativi e l'esame dei chiarimenti richiesti ai responsabili di settore. Il legislatore, nella dinamica amministrativa emergenziale, ha privilegiato le esigenze di efficienza immediata di realizzazione delle misure di sostegno alla cittadinanza, sacrificando, temporaneamente, le ordinarie procedure di controllo. Va tuttavia precisato che anche nella adozione dei provvedimenti straordinari di attribuzione di benefici economici alle fasce di popolazione maggiormente colpite dagli effetti economici connessi alla pandemia, il segretario generale non ha mancato di impartire direttive agli uffici, anche tramite gli strumenti di amministrazione digitale e telematica innanzi rammentati.

A causa della situazione di emergenza, ogni decisione circa l'avvio del controllo di gestione, di quello strategico e sulla qualità dei servizi, è stato rinviato al termine dello stato di emergenza. Tuttavia può già dirsi che nel corso dei primi mesi del 2021 sono stati realizzati concreti passi in avanti per giungere a questi obiettivi.

La sempre maggiore penuria di personale si riflette inevitabilmente, in modo trasversale e generalizzato, sulle carenze strutturali dei settori. Basti pensare che nel corso del solo 2020 si sono registrate ben 12 cessazioni dal servizio per collocamenti a riposo e, purtroppo, per due decessi. Tale diminuzione percentuale (in un solo anno è cessato quasi il 20% del personale dipendente in servizio), unitamente all'impossibilità di avviare procedure di reclutamento, anche con strumenti di lavoro flessibile o a tempo determinato, causa difficoltà operative sempre crescenti e tali, nel medio e lungo periodo, da mettere a repentaglio l'assolvimento dei compiti essenziali, che restano affidati alla buona volontà ed al senso di responsabilità dei dipendenti che, nonostante la sempre crescente età media, continuano a contribuire generalmente a garantire i servizi alla cittadinanza.

Come già evidenziato negli scorsi anni, il Comune di Villaricca è il prototipo dell'ente locale, gravato da continui e sempre più numerosi compiti, senza essere in possesso di adeguate risorse umane e finanziarie.

La struttura amministrativa, come detto, ancora riesce a far fronte a tutte le incombenze normative, senza potersi però adeguatamente dedicare ad una gestione di tipo programmatico e senza poter dedicare la giusta attenzione alla formazione ed all'aggiornamento professionale, attesa la necessità di fronteggiare e gestire – tanto più nello scorso anno – le emergenze che quotidianamente l'amministrazione di un territorio e di una popolazione in crescente aumento presenta agli uffici.

Per quanto fin qui evidenziato e ripetuto, la disamina sulla relazione sulla *performance* del 2020 non può e non deve essere condotta, come ordinariamente viene effettuato, con riferimento agli obiettivi generali e specifici di Settore, che pure, come si è visto, sono stati fissati da atti e provvedimenti formali dell'Amministrazione Comunale.

Ad opinione di questo Segretario Generale, l'insorgenza della pandemia, con i suoi drammatici riflessi sulla sopravvivenza dei cittadini, l'aumento esponenziale dei contagi, le varie fasi di apertura e chiusura, il *lockdown* iniziale, il numero di decessi drammaticamente crescente, hanno inciso pesantemente sui dipendenti ed in primo luogo sui responsabili, che sono stati chiamati a condividere e mettere in atto decisioni mai assunte in precedenza, mettendo a rischio, in primo luogo, innanzitutto la propria incolumità personale. L'accentuato senso di provvisorietà legato alla propria natura umana, collegato all'angoscia di dover dare risposte a una cittadinanza piegata dai contagi, dalle morti e dalle pesantissime conseguenze economiche, hanno messo a dura prova, anche dal punto di vista mentale e psicologico, tutti coloro che, anche e soprattutto in frangenti così drammatici, sono stati chiamati a dare soluzioni immediate e dall'esito incerto e non scontato, in un quadro emergenziale mai affrontato in precedenza.

Nonostante ciò, si può serenamente affermare che il Comune di Villaricca, seppur con tutti i limiti evidenziati e nelle difficoltà economiche, umane ed operative conosciute, ha saputo affrontare e fronteggiare tutte le necessità e le emergenze che ancora oggi non sono state completamente superate, seppur nel quadro di una fase di rinnovata speranza dettata dal progredire della campagna vaccinale.

E tali obiettivi, imposti, come si è visto, innanzitutto dalla drammatica emergenza e solo in seguito da atti e provvedimenti formali – che ovviamente dovevano essere comunque adottati – sono stati raggiunti grazie alla dedizione ed al senso di responsabilità dei dipendenti ed in primo luogo dei responsabili.

In una situazione così grave, in uno all'impossibilità di procedere all'approvazione degli strumenti ordinari di programmazione economica, lo strumento della variazione di bilancio è divenuto l'unica modalità per poter indirizzare le poche risorse disponibili alle iniziative necessarie (ad esempio sanificazioni, acquisto di dispositivi di protezione individuale) a prevenire e limitare il contagio, ma anche per ricevere ed utilizzare i fondi straordinari inviati periodicamente dal Governo e dalla Protezione Civile Nazionale (ad esempio i buoni spesa per l'emergenza alimentare), che sono andati ad aggiungersi ai fondi che con grande difficoltà sono stati reperiti nelle scarse pieghe del bilancio.

CONCLUSIONI

Dall'analisi di quanto fin qui esposto, è inevitabile concludere che la disamina relativa all'esercizio 2020, nella sua straordinarietà, deve essere condotta e conclusa in maniera coerente con l'eccezionalità dei fatti e degli avvenimenti che lo hanno contraddistinto. La stessa sopravvivenza dell'organizzazione amministrativa, che ha superato in modo sostanzialmente indenne le prove della pandemia e delle

emergenze di ogni genere che essa ha presentato, non può che far propendere per una valutazione complessivamente positiva dell'attività amministrativa, che ha dovuto affrontare e risolvere problematiche vitali che mai si erano poste. L'unicità del contesto può far ritenere assorbiti tutti gli ordinari obiettivi gestionali, che comunque sono stati in gran parte raggiunti, alla luce degli obiettivi straordinari che l'emergenza ha posto, e che ha trasformato, in modo automatico, in obiettivi forzatamente strategici.

La presente relazione viene trasmessa alla Giunta Comunale per la approvazione e poi al Nucleo di Valutazione per la prescritta validazione.

Villaricca, 6 maggio 2021

IL SEGRETARIO GENERALE

Avv. Mario Nunzio Anastasio