

COMUNE DI ANTRODOCO

**RELAZIONE SULLO STATO DI  
ATTUAZIONE DEL PIANO DELLE  
PERFORMANCE RELATIVO ALL'ANNO  
2020**

Approvata con delibera di Giunta Municipale n. ....del.....

## PREMESSA

La **Relazione sulle Performance** è il documento che rendiconta, per ciascuna delle sei aree ,i contenuti del Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2020, articolati per obiettivi secondo la struttura definita nel Piano delle Performance adottato.

La Relazione descrive le caratteristiche demografiche e socioeconomiche del territorio comunale ed espone gli elementi caratterizzanti l'ente comunale in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari.

Costituiscono inoltre un'appendice al documento gli esiti del processo di valutazione del personale dipendente, riportati in forma aggregata.

La Relazione sulle Performance ed i risultati del processo di valutazione dei dipendenti sono validati dal Nucleo di valutazione, secondo quanto disposto dalla normativa vigente.

## INTRODUZIONE

Il Piano della Performance, secondo l'art. 10 comma 1 del D. Lgs. 150/2009, è un documento programmatico da adottare in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che individua gli obiettivi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'Amministrazione e delle Aree.

Il Comune di Antrodoto, seguendo il percorso determinato dal Regolamento sulla valutazione ed in coerenza con le risorse umane e finanziarie a disposizione, nel 2020 ha approvato, con atto di Giunta Comunale n. 89 del 24.07.2020 il proprio Piano della Performance nell'ambito del Piano delle Risorse e degli obiettivi 2020 .

Nel Piano, gli obiettivi approvati, sono stati declinati concretamente in obiettivi operativi, con previsione di relazioni finalizzate alla misurazione dei risultati raggiunti, nonché i responsabili della loro realizzazione ed i risultati attesi.

Nel corso delle verifiche periodiche sullo stato di avanzamento del piano, sono stati raccolti ed analizzati i risultati emersi dal sistema di monitoraggio degli obiettivi adottato dall'Ente, in modo da individuare eventuali fattori e problematiche che ne potessero rallentare l'attuazione. Ora, il presente documento costituisce la Relazione sulla Performance e rendiconta, per ciascuno degli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, i risultati realizzati al 31 dicembre 2020, partendo dagli obiettivi operativi.

Complessivamente, l'Ente ha raggiunto un risultato dell'80% circa.

I contenuti della Relazione si snodano attraverso la descrizione in tavole delle caratteristiche socio-demografiche ed economiche del territorio comunale (*contesto esterno*), esponendo successivamente gli elementi quantitativi caratterizzanti l'Ente in termini di strutture organizzative, personale in servizio ed indicatori economico-finanziari (*contesto interno*).

Si riportano poi, per ognuna delle aree strategiche del Piano delle Performance, le risorse umane e quelle relative alla previsione finanziaria, e, suddivisa per Aree, la declinazione in obiettivi operativi, con la relativa percentuale di raggiungimento. A fianco di ciascun obiettivo operativo è indicato il dettaglio dei risultati raggiunti, sia in termini assoluti che percentuali.

Inoltre, sono consuntivati gli indicatori statistici, con il relativo trend, allo scopo di fornire delle informazioni di tipo quantitativo sulle attività monitorate.

Si rimanda ai documenti di rendicontazione finanziaria, la cui approvazione è prevista per il mese di

Agosto, la descrizione analitica dei risultati economico - finanziari e dei programmi dell'Amministrazione Comunale conseguiti nel 2020.

L'ultimo capitolo riporta, in forma aggregata, gli esiti del processo di valutazione di tutto il personale dipendente.

La presente Relazione sulla Performance sarà sottoposta alla validazione del Nucleo di Valutazione, secondo quanto disposto dalla vigente normativa e successivamente approvata dalla Giunta Comunale. Verrà poi pubblicata sulla pagina "Trasparenza Valutazione e Merito" del sito internet dell'Ente.

La validazione da parte del Nucleo di Valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale dipendente, sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

## **CONTESTO ESTERNO**

### **La popolazione di Antrodoto - Evoluzione**

- Popolazione residente al 31 dicembre 2019 pari a 2438
- Popolazione residente al 31 dicembre 2020 pari a 2385
- Decremento annuale della popolazione residente dal 2019 al 2020 pari a n. 53 .

### **La popolazione del Comune di Antrodoto - Struttura**

- Residenti per classe d'età al 31/12/2020:
- Popolazione con meno di 15 anni ,pari a n.243;
- Popolazione da 15 a 64 anni, pari a n.1453
- Popolazione oltre i 65 anni, pari a 685

### **La popolazione straniera nel Comune di Antrodoto-struttura**

- Popolazione con meno di 15 anni , pari a n.26;
- Popolazione da 15 a 64 anni, pari a n.115
- Popolazione oltre i 65 anni, pari a 10

Popolazione straniera residente al 31-12-2020 pari a 151

### **La popolazione del Comune di Antrodoto-Lo stato civile**

- Le famiglie
- Dimensione famiglie residenti – 2020 pari a 1090
- Famiglie per tipologia:
- **1 componente pari a n.436**
- **2 componenti pari a n.273**
- **3 componenti pari a n. 191**
- **4 componenti pari a n.190**

## **CONTESTO INTERNO**

Al 31 dicembre 2020, l'Ente risulta strutturato in sei aree, secondo il seguente organigramma:

**Personale in servizio al 31/12/2020**  
**ALLEGATO "A"**

| AREA                                                                                            | FIGURA PROFESSIONALE                       | CATEGORIA GIURIDICA | NUMERO DI POSTI | TIPO DI RAPPORTO      | COPERTO O VACANTE |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|-------------------|
| I<br><br>Affari Generali,<br>Personale,<br><br>Servizi Sociali,<br>Cimiteriali e<br>Contenzioso | <b>Funzionario</b>                         | <b>D3</b>           | <b>1</b>        | <b>tempo pieno</b>    | <b>vacante</b>    |
|                                                                                                 | Istruttore Amministrativo                  | C1 EC. C4           | 1               | tempo pieno           | coperto           |
|                                                                                                 | Autista scuola bus – messo notificatore    | B3 EC. B5           | 1               | tempo pieno           | coperto           |
|                                                                                                 | Collaboratore Amministrativo               | B3 EC. B4           | 1               | tempo pieno           | coperto           |
| II<br><br>Demografici,<br>Sport e Cultura                                                       | Istruttore Direttivo                       | D                   | 1               | tempo pieno           | vacante           |
|                                                                                                 | • Funzionario<br>no ruolo - art 14<br>ccnl | D3                  | 1               | tempo parziale        | coperto           |
|                                                                                                 | Istruttore Amministrativo                  | C1 EC. C4           | 1               | tempo pieno           | coperto           |
|                                                                                                 | Collaboratore Amministrativo               | B3 EC. B6           | 1               | tempo pieno           | coperto           |
|                                                                                                 | <b>Collaboratore Amministrativo</b>        | <b>B3</b>           | <b>1</b>        | <b>tempo parziale</b> | <b>vacante</b>    |
| III<br><br>Finanza e<br>Tributi                                                                 | Funzionario                                | D3 EC. D6           | 1               | tempo pieno           | coperto           |
|                                                                                                 | Istruttore Direttivo                       | D1 EC. D3           | 1               | tempo pieno           | coperto           |
|                                                                                                 | Istruttore Amministrativo                  | C1 EC. C5           | 1               | tempo pieno           | vacante           |

| AREA | FIGURA PROFESSIONALE | CATEGORIA GIURIDICA | NUMERO DI POSTI | TIPO DI RAPPORTO | COPERTO O VACANTE |
|------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|-------------------|
|------|----------------------|---------------------|-----------------|------------------|-------------------|

|                                                    |                                                         |           |          |                       |                |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------|----------|-----------------------|----------------|
| IV<br><br>LL. PP. ed<br>Assetto del<br>Territorio  | • Funzionario<br>Geometra<br>no ruolo – art. 14         | D3        | 1        | tempo parziale        | coperto        |
|                                                    | Istruttore Tecnico                                      | C1 EC. C5 | 1        | tempo pieno           | coperto        |
|                                                    | <b>Operai</b>                                           | <b>B1</b> | <b>2</b> | <b>tempo parziale</b> | <b>vacante</b> |
| V<br><br>Manutenzione<br>Patrimonio ed<br>Ambiente | Funzionario                                             | D         | 1        | tempo pieno           | vacante        |
|                                                    | *Funzionario<br>Ing. no ruolo – art.<br>110 T.U. 267/00 | D3        | 1        | Tempo parziale        | coperto        |
|                                                    | Capo Operaio                                            | B4        | 1        | tempo pieno           | coperto        |
|                                                    | Operai                                                  | B1 EC. B4 | 2        | tempo pieno           | coperto        |
| VI<br><br>Vigilanza e<br>Commercio                 | Istruttore Direttivo<br>di P.M.                         | D         | 1        | tempo pieno           | coperto        |
|                                                    | M.llo                                                   | C1 EC. C5 | 1        | tempo pieno           | coperto        |
|                                                    | <b>Agente P.M.</b>                                      | <b>C1</b> | <b>1</b> | <b>tempo parziale</b> | <b>vacante</b> |
|                                                    | <b>Agente P.M.</b>                                      | <b>C1</b> | <b>2</b> | <b>tempo parziale</b> | <b>vacante</b> |
|                                                    | Ausiliario del<br>Traffico                              | B3        | 1        | tempo pieno           | coperto        |

POSTI PREVISTI N. 26

POSTI COPERTI N. 16

VACANTI N. 10

\* N. 2 DIPENDENTI NON DI RUOLO (n. 1 Architetto e n. 1 Ingegnere)

ai sensi dell'art. 110 del D. Lgs 267/00

## SALUTE FINANZIARIA

Con gli indicatori finanziari si analizzano aspetti della gestione economico/finanziaria dell'ente per fornire, mediante dati estremamente sintetici, elementi per formulare considerazioni sull'andamento delle risorse che sono a disposizione dell'ente locale ed analizzare la "salute" sotto l'aspetto finanziario. Utilizzando i certificati degli esercizi finanziari relativi all'ultimo triennio 2018-2020 e considerando i dati di fonte ISTAT (tratti dalle pubblicazioni annuali "I bilanci consuntivi delle amministrazioni comunali" – disponibili per il periodo 2018-2020) è possibile effettuare, per alcune voci di bilancio, un'operazione di confronto tra i valori del Comune di Antrodoco e quelli medi a livello nazionale e regionale.

Prima di analizzare i singoli valori è opportuno sottolineare che l'andamento degli indicatori di autonomia e di pressione è fortemente condizionato dalla dinamica della legislazione tributaria.

### Indicatori i di Autonomia al 31 dicembre 2020

- Autonomia finanziaria =  $\frac{\text{Entrate tributarie + extratributarie}}{\text{Entrate correnti}} = \frac{953.860,92 + 686.000,44}{1.639.861,36} = 3.267.723,56$

Tale indicatore è pari al 50,19%

L'autonomia finanziaria individua la percentuale di entrate proprie, ossia acquisite autonomamente, rispetto al totale delle entrate correnti.

- Autonomia impositiva =  $\frac{\text{Entrate tributarie}}{\text{Entrate correnti}} = \frac{953.860,92}{3.267.723,56}$

Tale indicatore è pari al 29,20%

L'autonomia impositiva mostra la percentuale di entrate correnti aventi natura tributaria.

- Dipendenza =  $\frac{\text{Contributi e trasferimenti}}{\text{Entrate correnti}} = \frac{1.627.862,20}{3.267.723,36}$

Tale indicatore è pari al 50,00%

La dipendenza esprime la percentuale di incidenza dei contributi e dei trasferimenti sul totale delle entrate correnti

- Dipendenza erariale =  $\frac{\text{Trasferimenti correnti dallo Stato}}{\text{Entrate correnti}} = \frac{906.789,87}{3.267.723,36}$

Tale indicatore è pari al 3%

La dipendenza erariale esprime la percentuale di incidenza dei trasferimenti statali sul totale delle entrate correnti.

### Indicatori di Pressione

- Pressione finanziaria =  $\frac{\text{Entrate tributarie + extratributarie}}{\text{Entrate correnti}} = \frac{953.860,92 + 686.000,44}{1.639.861,36}$

$$\frac{1.639.861,36}{\text{Popolazione}} \quad 2385$$

Tale indicatore è pari a 687,58 pro/capite

La pressione finanziaria è la somma complessiva che in media ogni cittadino residente versa a titolo tributario ed extratributario per la gestione dei servizi comunali

- Pressione tributaria =  $\frac{\text{Entrate tributarie :953.860,92}}{\text{Popolazione} \quad 2385}$

Tale indicatore è pari a 399,95

La pressione tributaria è il valore pro capite di prelievo tributario.

### Trasferimenti statali pro-capite

- Intervento erariale =  $\frac{\text{Contributi e trasferimenti} \quad 1.627.862,20}{\text{Popolazione} \quad 2385}$

Tale indicatore è pari a 682,55

L'indice misura la somma media che lo Stato eroga all'ente per ogni cittadino residente.

### Indicatori di Spesa

- Rigidità spesa corrente =  $\frac{\text{Spesa personale (compresa IRAP)} \quad 640.351,52 + \text{rate mutui e prestiti obbligazionari} \quad 19.190,74 + 18180,33}{\text{Entrate correnti:} \quad 3.267.723,36}$

Tale indicatore è pari al 21%

- Spese correnti pro-capite =  $\frac{\text{Spese correnti:} \quad 2.905.769,33}{\text{Popolazione} \quad 2385}$

Tale indicatore è pari a 1.218,36 pro/capite

- Indice Copertura Spese =  $\frac{\text{Entrate tributarie} + \text{extratributarie:} \quad 953.860,92 + 686.000,44 = 1.639.861,36}{\text{Spese correnti} \quad 3.267.723,56}$

Questo indicatore mostra in che misura l'ente riesce a coprire le proprie spese correnti attraverso entrate proprie (tributarie ed extratributarie).

### Indice indebitamento locale pro capite

- Indebitamento locale pro capite =  $\frac{\text{Debito residuo da mutui e prestiti obbligazionari:} \quad 1.293.776,12}{\text{Popolazione} \quad 2385}$

Tale indicatore è pari a 542,47.

## **AREE STRATEGICHE MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI E RISULTATI RAGGIUNTI AL 31/12/2020.**

### **VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE – ANNO 2020**

Come detto nel capitolo introduttivo, la Relazione sulla Performance dovrà essere sottoposta all'esame del Nucleo di Valutazione ai fini della validazione. Con quest'atto il Nucleo di Valutazione ne attesta l'attendibilità, la comprensibilità, la completezza dei dati e delle informazioni e la correttezza nell'applicazione dei sistemi di valutazione rispetto alle disposizioni di legge, che prevedono la distribuzione del personale su più fasce di valutazione, a cui devono corrispondere premi differenti, in modo che vengano premiati i lavoratori più meritevoli.

La validazione della Relazione sulla Performance, così come previsto dal D.Lgs. 150/2009, è condizione indispensabile per procedere all'erogazione del premio di risultato a dipendenti e responsabili. Il premio di risultato viene erogato sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale, mediante l'applicazione delle metodologie di valutazione riferite a dipendenti e responsabili, precedentemente concordate con le rappresentanze sindacali. Queste metodologie prendono in considerazione i comportamenti organizzativi espressi durante il periodo considerato e gli obiettivi raggiunti dalla struttura di appartenenza.

In riferimento al 2020, è già concluso il processo di valutazione dei dipendenti, i cui risultati, in sintesi, sono riportati nel paragrafo seguente.

#### **Valutazione performance dei dipendenti**

La valutazione relativa alla performance del 2020 ha interessato un totale di 16 dipendenti.

Si riportano nel seguito i dati più significativi del risultato della valutazione ed alcune osservazioni sull'interazione tra risultato e variabili, quali la categoria di appartenenza, il genere e le diverse tipologie di contratto.

I punteggi si distribuiscono su una scala che va da zero a 10 punti. Il punteggio medio di valutazione è pari a 9.

La valutazione ha interessato 7 donne e 9 uomini, con una media rispettivamente di 43,75% di donne rispetto al numero complessivo.

La valutazione della performance dei Responsabili di posizione organizzativa è rilevabile dalle schede allegate alla presente relazione.

### **CONCLUSIONI**

Con la presente relazione si prende atto della performance organizzativa e individuale dell'Ente e del relativo sistema di valutazione. La presente Relazione sarà validata dal Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco del Comune capofila, in composizione monocratica, con Decreto n. 16 del 04/12/2020.

La Relazione sarà inoltre pubblicata nella sezione Amministrazione

trasparente/Performance/Relazione sulle performance ai sensi dell'art. 10, comma 8, del D.Lgs. n. 33/201.

Antrodoto li 25/08/2021

Supporto

Istruttore Amministrativo: Dott. Ssa Mariagrazia Mattei

*Mariagrazia Mattei*



IL SEGRETARIO GENERALE  
Dott. Lino MASSIMI

*Lino Massimi*