



COMUNE SAN VINCENZO

Provincia di Livorno

via Beatrice Alliata ,4 56027 San Vincenzo - 0565 707111

sito web : Comune.sanvincenzo.li.it Pec comunesanvincenzo@postacert.toscana.it

Relazione al Piano della performance 2020

1 - Finalità e principi generali della relazione sulla performance

Il ciclo di gestione della performance, enfatizzato nel D.Lgs. n. 150/2009, è ormai diventato un concetto centrale ed acquisito nell'attività dell'amministrazione pubblica.

Si tratta di un concetto ampio e complesso, che, se riferito a un'organizzazione, va inteso come l'insieme dei processi, delle metodologie, dei criteri di misurazione e dei sistemi necessari per valutare e gestire le prestazioni in termini di costo/beneficio.

Secondo quanto riportato nel D.Lgs. n. 150/2009 all'articolo 4 il ciclo della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- 1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- 2) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- 3) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

L'art. 10. del D.Lgs 150/2009 in particolare prevede l'elaborazione di "un documento, denominato: «Relazione sulla performance» che evidenzia, 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, e il bilancio di genere realizzato".

La Relazione sulla Performance è quindi il documento che, nel contesto in cui si è svolto il processo performativo, illustra i risultati ottenuti nel corso dell'esercizio precedente, concludendo così il ciclo della performance.

Il presente documento pertanto partendo dal piano della performance 2020 riassume e riunifica le relazioni pervenute dai Dirigenti Responsabili dei settori in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati per l'anno 2020.

Sulla base di tali premesse la relazione sulla performance viene redatta con una duplice finalità:

- da un lato rendere trasparente e comunicare agli utenti interni/esterni il rendiconto dei risultati di performance conseguiti dall'Ente nell'anno di riferimento;

- dall'altro avviare un circolo virtuoso di miglioramento nella definizione del sistema di misurazione e di valutazione delle performance e degli obiettivi che lo compongono.

La relazione sarà sottoposta all'Organismo di Valutazione per la validazione e successivamente sottoposta alla Giunta Comunale per la approvazione.

Verrà quindi effettuata la prevista Pubblicazione nella apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito dell'Ente.

La validazione dell'Organismo di valutazione costituirà il presupposto per l'erogazione dei premi di risultato in favore del personale sulla base della valutazione ottenuta da ciascuno.

2 - Il contesto esterno - Tessuto socio-economico

I dati sotto riportati, relativi alla situazione socio-economica del territorio comunale, sono estratti dal Documento Unico di Programmazione 2020-2022, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° del 23 dicembre 2019.

Analisi del territorio e delle strutture

La conoscenza del territorio comunale e delle sue strutture costituisce attività prodromica per la costruzione di qualsiasi strategia.

A tal fine nella tabella che segue vengono riportati i principali dati riguardanti il territorio e le sue infrastrutture, presi a base della programmazione.

Territorio e Strutture		
SUPERFICIE Kmq.33		
RISORSE IDRICHE		
* Laghi n° 0		* Fiumi e Torrenti n° 5
STRADE		
* Statali km. 7,50	* Provinciali km. 5,00	* Comunali km.94,00
* Vicinali km. 0,00	* Autostrade km. 0,00	

Analisi demografica

L'analisi demografica costituisce certamente uno degli approfondimenti di maggior interesse per un amministratore pubblico: non dobbiamo dimenticare, infatti, che tutta l'attività amministrativa posta in essere dall'ente è diretta a soddisfare le esigenze e gli interessi della propria popolazione da molti vista come "*cliente/utente*" del comune.La conoscenza pertanto dei principali indici costituisce motivo di interesse perché permette di orientare le politiche pubbliche.

Popolazione legale al censimento (2011)	n° 7.023
---	----------

Popolazione residente al 31 dicembre 2019 Totale Popolazione	n° 6.665	
di cui:	n° 3.133	
maschi	N° 3.532	
femmine	n° 3.385	
nuclei familiari	n° 3	
comunità/convivenze		
Popolazione al 1.1.2019		
Totale Popolazione Nati nell'anno	n° 6.738	
Deceduti nell'anno	n° 26	
saldo naturale	n° 99	
	n° -73	
Immigrati nell'anno	n° 197	
Emigrati nell'anno	n° 197	
saldo migratorio	n° 0	
Popolazione al 31.12.2019 Totale Popolazione		
di cui:		
In età prescolare (0/6 anni)	n° 6.665	
In età scuola obbligo (7/14 anni)	n° 226	
In forza lavoro 1ª occupazione (15/29 anni)	n° 437	
In età adulta (30/65 anni)	n° 757	
In età senile (oltre 65 anni)	n° 3.169	
	n° 2.086	
Tasso di natalità :	Anno	Tasso
	2014	5,59%
	2015	5,35%
	2016	5,64%
	2017	5,09%
	2018	5,90%
	2019	3,88%
Tasso di mortalità :	Anno	Tasso
	2014	13,04%
	2015	16,78%
	2016	13,02%
	2017	13,24%
	2018	14,89%

2019	14,77%
Popolazione massima insediabile come da strumento urbanistico vigente	
Abitanti al	
31/12/2019	N° 6.665
entro il 31/12/2020	N° 7.200

Il dato tendenziale relativo alla composizione della popolazione residente è così riassumibile:

Trend storico popolazione	2015	2016	2017	2018	2019
In età prescolare (0/6 anni)	336	325	257	269	226
In età scuola obbligo (7/14 anni)	395	398	452	443	437
In forza lavoro 1 ^a occupazione (15/29 anni)	796	807	793	765	747
In età adulta (30/65 anni)	3.312	3.295	3.313	3242	3169
In età senile (oltre 65 anni)	2.072	2.085	2.012	2019	2086

Economia insediata

San Vincenzo ha nel turismo l'asse portante delle proprie attività economiche, risulta infatti come comune capofila dell'Ambito Costa degli etruschi, e si attesta al primo posto in termini quantitativi con 1.189.715 presenze per l'anno 2019.

L'Ambito Costa degli etruschi, costituito a Ottobre 2018, composto dai Comuni di Bibbona, Campiglia Marittima, Casale Marittimo, Castagneto Carducci, Castellina Marittima, Cecina, Guardistallo, Montescudaio, Piombino, Riparbella, Rosignano Marittimo, San Vincenzo, Santa Luce, Sassetta e Suvereto.

Il **terziario** è caratterizzato dalla presenza di oltre duecento esercizi per la vendita al dettaglio e di un centinaio di pubblici esercizi, che insieme alle strutture ricettive, alle agenzie di viaggi, quelle immobiliari, assicurative e all'artigianato di servizio, costituiscono una rete di piccola impresa di notevoli dimensioni in rapporto al numero delle persone residenti, in quanto evidentemente dimensionata sui flussi e le presenze turistiche.

Non si può negare che negli ultimi anni, e adesso ancora di più, si sono registrati segnali di difficoltà anche per la diminuzione della capacità di acquisto dei consumatori, seppure vi è una sostanziale conferma del numero delle aziende attive.

L'**industria** è presente sul territorio comunale con l'insediamento Solvay a San Carlo e risente sempre meno degli effetti occupazionali che garantivano un tempo l'industria belga e il polo meccanico siderurgico di Piombino, ulteriormente investito in questo periodo da una profonda crisi produttiva e da notevoli incertezze sulle prospettive.

L'**agricoltura** registra una fase di difficoltà anche in settori che negli ultimi anni avevano dimostrato vitalità, come quello viticolo e olivicolo, seppure in quel contesto vi è da segnalare una discreta presenza degli esercizi di agriturismo, svolto in n. 14 aziende.

Il **Porto turistico**, un punto di riferimento nella rete dei servizi turistici, va oltre la stretta funzione nautica.

Attività n. al 31.12.2019

Attività Commercio al Dettaglio 240

Pubblici Esercizi 115

Stabilimenti balneari 12 Albergo -

R.T.A. 27

Campeggio - Villaggio Turistico 1

Residence 10

Case Appartamenti per Vacanze (CAV) 29

Affittacamere – B&B 9

Agriturismo 15

Acconciatori ed estetiste 22

Farmacie 2

Parafarmacie 1

Lavanderie 4

Edicole 7

Sale giochi 2

Distributori di carburante 7

Agenzie di viaggio 2 Noleggio biciclette 3

Taxi 2

Noleggi da rimessa con conducente 1

Noleggio senza conducente 3

Autorimesse e rimesse imbarcazioni 3

Totale 517

Dal 2019

Locazione turistiche 702

3 - Il contesto interno -la Struttura organizzativa

Al 31 dicembre 2020 l'Amministrazione è composta da n. 101 dipendenti di cui n. 3 Dirigenti, compreso il Segretario Generale.

La macrostruttura dell'ente ha subito varie modificazione negli ultimi anni .

La Macrostruttura vigente al 1-1-2020 è stata poi ridefinita con la delibera G.C. n° 163 del 27 agosto 2020 con vigenza dal 1° settembre 2020 così come da schema Allegato -1

Con la stessa Delibera sono stati approvati i nuovi organigramma, funzionigramma e definizione delle Posizioni Organizzative. Allegato 2

Ad alcuni dipendenti sono stati attribuite specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2 lettera f) del CCNL 1-4-1999.

La tabella seguente mostra i dipendenti in servizio al 31/12/2020

Qualifica	Dipendenti di ruolo	Di cui Dipendenti non di ruolo/ T.D.	Totale
A	2	0	2
B	35	0	35
C	37	6	43
D	25	1	26
Dirigente	0	2	2
Segretario	1	0	1
Totale	100	9	109

4 - Il ciclo della performance

La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle Amministrazioni Pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli dipendenti e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento (art. 3 del D.Lgs. 150/2009).

Per attuare tali principi generali, la legge stabilisce che le Amministrazioni Pubbliche sviluppino, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- a definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;

- d misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

5 - Il ciclo di gestione della performance anno 2020 - Atti della programmazione

L'Ente ha approvato i documenti di programmazione costituenti il Piano della Performance:

- DUP 2020/2022: aggiornato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 70 del 23 dicembre 2019;
- Bilancio di previsione 2020/2022: approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 72 del 23 dicembre 2019;
- Piano Esecutivo di Gestione 2020 contabile approvato con delibera di Giunta n.6 del 14.1.2020
- "Piano Dettagliato degli Obiettivi anno 2020" approvato con delibera di Giunta n.210 del 10.11.2020

Le modifiche della macrostruttura nel corso dell'anno ,così come le difficoltà e criticità causate dalla pandemia di covid 19, hanno inciso sulla formazione del Piano dettagliato degli obbiettivi anche se l'approvazione del Peg contabile con assegnazione dei capitoli di spesa ai dirigenti responsabili di servizio ha consentito comunque di garantire un sostanziale rispetto del ciclo della performance adattando di volta in volta le azioni ed attività dell'ente alle criticità che si sono presentate costantemente.

6 - Obiettivi

Gli obiettivi inseriti nel "Piano Dettagliato degli Obiettivi anno 2020" risultano coerenti con le linee programmatiche di mandato dell'Amministrazione Comunale e con gli altri documenti di programmazione (DUP e Bilancio di previsione).

Non si può non evidenziare che il 2020 è stato un anno particolare a causa dell'emergenza sanitaria venutasi a creare a seguito della diffusione del COVID-19.

Tutti i Settori/U.O.A. sono stati interessati dalla gestione delle attività straordinarie dovute dall'emergenza sanitaria e ciò ha creato degli scostamenti sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, a volte ritardando sulla tempistica prevista, a volte impedendone oggettivamente la realizzazione.

7 - I risultati raggiunti

Nonostante le difficoltà sopra indicate il raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Settori / Unità Organizzative Autonome risulta essere di buon livello come si evince dalle relazioni sugli obbiettivi predisposte dal Segretario generale dai due Dirigenti di settore ed allegate alla presente relazione.

Per quanto attiene in particolare per l'obiettivo d'ente, ossia il mantenimento dei livelli ottimali servizi comunali pur in presenza restrizioni operative covid 2020 si ricorda che il 9 gennaio 2020 l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha dichiarato l'avvenuto isolamento, da parte delle autorità sanitarie cinesi, di un nuovo ceppo di coronavirus mai identificato prima nell'uomo: il 2019-nCoV (conosciuto anche come COVID-2019).

Il 30 gennaio l'OMS ha dichiarato l'epidemia da COVID-19 un'emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale e l'11 marzo l'ha definita una "situazione pandemica".

L'evoluzione dell'epidemia da COVID-19 ha richiesto vari interventi d'emergenza al fine di contrastarne la diffusione, nonché regolarne le conseguenze anche sotto il profilo lavorativo.

Per far fronte all'emergenza da COVID-19 sono state adottate varie misure che interessano le pubbliche amministrazioni, tra cui:

- la sospensione delle procedure concorsuali per l'accesso al pubblico impiego in una prima fase e, successivamente, la semplificazione delle procedure, attraverso l'uso della tecnologia digitale e il decentramento delle sedi;
- la previsione che per il periodo dell'emergenza il lavoro agile costituisce la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa delle pubbliche amministrazioni;
- la sospensione temporanea dei procedimenti amministrativi e disciplinari;
- misure di semplificazione per i procedimenti amministrativi avviati in relazione all'emergenza, in particolare quelli aventi ad oggetto i benefici economici: l'estensione della validità di permessi, autorizzazioni e concessioni;
- l'estensione della validità dei documenti di riconoscimento e di identità;
- la facoltà di disporre lo svolgimento delle videoconferenze per gli organi degli enti locali e degli enti pubblici.

Alcune di queste misure sono state poi più volte prorogate.

L'emergenza pandemica ha determinato quindi una pressione organizzativa senza precedenti sulle strutture degli enti locali, in particolar modo per enti come San Vincenzo che basano la propria economia prevalentemente sul turismo, richiedendo una riconsiderazione notevole delle proprie attività ordinarie e delle interazioni con cittadini e utenti.

Riconsiderazione che ha interessato le modalità operative ed organizzative sostanzialmente di tutti i servizi.

Tra le attività straordinarie vi sono state quelle legate alle misure di sostegno ai nuclei familiari in difficoltà (tra cui la gestione dei buoni spesa e pacchi alimentari e del bando straordinario contributo affitto COVID_19), la distribuzione di dispositivi di protezione individuale, la gestione dei soggetti positivi a Covid-19 (coordinamento delle comunicazioni in arrivo da parte della ASL nuove modalità di ritiro dei rifiuti speciali etc.).

Anche la modalità di svolgimento delle attività lavorative è stata notevolmente influenzata dall'emergenza sanitaria.

Per quanto attiene all'aspetto organizzativo e lavorativo ed ai riflessi su questo prodotti dalla situazione pandemica, occorre fare riferimento, in particolare al decreto del Presidente del Consiglio

dei Ministri del 1 marzo 2020 che tra le ulteriori misure da applicare sull'intero territorio nazionale, ha previsto la possibilità per i datori di lavoro di applicare, ad ogni rapporto di lavoro subordinato la modalità di lavoro agile disciplinata dagli artt. 18 e ss. della legge n. 81/2017, citata e questo fino alla cessazione dello stato di emergenza epidemiologica da COVID-2019.

Il lavoro agile è divenuto la modalità ordinaria di esecuzione della prestazione lavorativa costringendo l'Amministrazione ad una riorganizzazione improvvisa dell'attività lavorativa che ha comportato lo studio e la predisposizione di infrastrutture tecnologiche per tele lavoro, la configurazione e abilitazione ai servizi remoti, la predisposizione di sicurezza della rete per web conference con vari device e piattaforme software, sedute del Consiglio Comunale e della Giunta Comunale svolte su piattaforme informatiche così come riunioni di vario genere con altri enti o soggetti.

Nonostante le criticità causate dalla pandemia Covid 19, tutte le attività e funzioni dell'ente sono state comunque assolte in maniera efficace garantendo sempre l'erogazione dei servizi ai cittadini. L'attività degli uffici, con applicazione delle idonee misure di sicurezza, è stata svolta prevalentemente in presenza pur attuando, nei momenti di maggiore criticità ed espansione della pandemia, attività lavorative programmata in smart working.

Per quanto attiene ai due obiettivi comuni a tutti i dirigenti il risultato è evidenziato nella relativa relazione.

Il Segretario Generale
dott. Lucio D'Agostino

Allegati :

Allegato 1 Macrostruttura vigente al 1-1-2020

Allegato 2 Nuovo organigramma, funzionigramma e definizione delle Posizioni Organizzative.

Allegato 3 obiettivi di ente e area 3 segreteria generale pag 2020

Allegato 4 obiettivi area 1 pag 2020

Allegato 5 obiettivi area 2 pag 2020