

COMUNE DI PELAGO

Relazione sulla performance

2017

(Approvata con deliberazione della giunta comunale n.___ del /6 /2018)

– IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Si richiamano i contenuti riportati nel piano della performance 2017, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 45 del 15.6.2017 , specificatamente al capitolo 3 dove sono state effettuate l'analisi quantitativa (3.1) e l'analisi swot inerenti punti di forza e di debolezza, le minacce e le opportunità (3.2), nonché evidenziata la programmazione strategica (3.3).

– IL COMUNE DI PELAGO

Si richiamano i contenuti riportati nel piano suddetto specificatamente al capitolo 2 dove sono stati descritti funzioni e servizi svolti dal Comune (2.2), funzioni e servizi svolti dall'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve di cui l'Ente fa parte (2.3) i servizi esternalizzati (2.4), la struttura organizzativa del Comune (2.5), la dotazione organica e il personale con relative funzioni e competenze (2.6).

– I RISULTATI RAGGIUNTI

Sulla base della valutazione delle schede di monitoraggio esaminate,unitamente a specifici approfondimenti, nella riunione del Nucleo di Valutazione del 12.6.2018, è emerso che la quasi totalità degli obiettivi strategici ed operativi sono risultati in linea con quanto programmato.

In sintesi nel 2017 le attività svolte hanno condotto a:

- rafforzare il legame tra l'Amministrazione e l'Unione dei Comuni, garantendo una maggiore integrazione tra le diverse aree territoriali;
- sviluppare un sistema delle performance che agisca in modo incisivo sui processi di programmazione, monitoraggio e controllo;
- migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dei servizi erogati attraverso una maggiore razionalizzazione degli stessi ;
- Incrementare la comunicazione istituzionale e la trasparenza dell'azione e dell'organizzazione dell'Ente attraverso il potenziamento e l'implementazione del sito internet ;

– LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Per l'anno 2017 non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione comunale (Obiettivi PRO). Tutti i 23 obiettivi assegnati risultano pienamente realizzati. Si segnalano inoltre tra le opportunità più significative conseguite sia in termini di ricaduta sui cittadini-utenti, sia in relazione ai miglioramenti e implementazione dell'organizzazione (back office), quelle di seguito elencate: la prosecuzione del progetto Botteghe della salute in collaborazione con ANCI Toscana e UNCEM, il supporto all'ufficio lavori pubblici, assicurato costantemente per tutto l'anno, nei termini stabiliti dalla delibera della g.c. n. 80/2015, il monitoraggio ,il controllo e le verifiche sulla funzionalità della nuova gestione associata con l'Unione dei servizi sociali,la predisposizione degli atti tecnico amministrativi per l'adeguamento sismico degli edifici scolatici,la predisposizione degli atti e gli interventi per la messa a norma per la prevenzione incendi degli edifici scolastici, la riorganizzazione del servizio di trasporto scolastico, la riclassificazione delle voci dell'inventario e del conto del patrimonio (prima applicazione della contabilità economico-finanziaria armonizzata) il progetto per il questionario dei fabbisogni standard,la predisposizione del rendiconto 2016 armonizzato in base al principio contabile 4/2, il completamento della revisione e miglioramento della segnaletica sulle strade delle frazioni montane del territorio comunale, la progettazione del sistema di video-sorveglianza in P.zza Ghiberti nel capoluogo, il miglioramento della gestione informatica attraverso i nuovi programmi gestionali degli uffici ragioneria/bilancio, tributi, anagrafe/statocivile/elettorale, segreteria, protocollo,edilizia e urbanistica, il miglioramento della comunicazione istituzionale attraverso la risistemazione del sito internet istituzionale dell'Ente.
Di rilievo l'attuazione data,senza oneri per l'Ente, agli adempimenti riguardanti la legge 190/2012 in materia di anticorruzione con la predisposizione e approvazione del PTPC dell'Ente in conformità al PNA approvato dall'ANAC in data 3/8/2016, è stata realizzata in collaborazione con i Comuni dell'Unione ulteriore formazione in materia di anticorruzione dedicate alle aree ad alto rischio corruttivo (appalti e acquisti),è stata attuata la disciplina in materia di prevenzione del finanziamento del terrorismo e del riciclaggio di attività criminose di cui ai D.lgs 109 e 231 del 2007 e in applicazione del D. Ministero Interni del 29.5.2015, è stata redatta la relazione 2017 secondo lo standard richiesto dall'ANAC. Non meno significativa l'implementazione della sezione Amministrazione Trasparente in ossequio alle nuove disposizioni introdotte dal Dlgs. 25.5.2016 n. 97 ad integrazione e modifica del Dlgs. 33/2013 e in conformità alla delibera ANAC n. 1319/2016 , attività certificata positivamente dal Nucleo di Valutazione al 31/3/2018 come da delibera ANAC 141/2018.

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

– OBIETTIVI STRATEGICI E DI INNOVAZIONE GESTIONALE ED OPERATIVA

La gestione 2017 è stata caratterizzata dalla formulazione di 23 obiettivi di cui 8 strategici e 15 d' innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili dei

Servizi titolari di posizione organizzativa con deliberazione della Giunta comunale n.40 del 30.5.2017 . Nello specifico gli obiettivi sono stati così assegnati ai Servizi dell'Ente:

Servizio	N. Obiettivi	N. Obiettivi strategici	N Obiettivi di innovazione gestionale/operativa
Affari Generali	7	2	5
Finanziario	6	3	3
Assetto del Territorio	5	0	5
Polizia Municipale	5	1	4

Da un'analisi dettagliata è stato verificato da parte del Nucleo di Valutazione nella riunione del 12.6.2018 il raggiungimento di tutti gli obiettivi.

L'attività di valutazione è stata svolta dal Nucleo con attenzione e rigore verificando i report redatti dai Responsabili dei Servizi con le schede di monitoraggio sia per gli obiettivi PRO che per quelli di Struttura.

– OBIETTIVI INDIVIDUALI

La gestione della valutazione della performance individuale, di competenza dei responsabili dei Servizi titolari di posizione organizzativa, ha seguito i criteri indicati nel regolamento di organizzazione e nel sistema della performance deliberati dall'Ente.

In particolare a ciascun dipendente sono stati assegnati obiettivi individuali e/o di struttura in parte collegati agli obiettivi assegnati dalla Giunta comunale ai Responsabili dei Servizi e in parte legati a proseguire nel processo di maggiore efficacia, efficienza

ed economicità dell'attività ordinaria avviato da diversi anni dall'Ente. Al riguardo, dalla verifica delle schede di monitoraggio è stata accertata la realizzazione dei piani di lavoro e dei progetti di attività per servizi aggiuntivi a quelli esistenti nonché per il miglioramento e l'implementazione di quest'ultimi, predisposti dai Responsabili dei Servizi e approvati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 44 del 15.6.2017 . Con il medesimo atto la Giunta ha autorizzato l'incremento delle risorse variabili del fondo incentivante il personale ,ai sensi dei commi 2 e 5 dell'art. 15 del CCNL 1/4/99. I predetti piani di lavoro,di attività e progetti sono stati riportati nelle apposite schede "obiettivi di struttura" e inserite nel piano della performance per l'anno 2017 approvato con delibera della G.C. 45/2017. Attraverso le schede del monitoraggio della performance 2017 è stata accertata dal Nucleo di Valutazione anche la loro avvenuta realizzazione e pertanto le risorse variabili, come sopra autorizzate ad incremento del fondo, una volta che la presente relazione sia stata approvata dalla giunta comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, risulteranno disponibili. Quindi, dette risorse, previa valutazione da parte dei responsabili dei Servizi tramite le apposite schede previste dal sistema di valutazione, saranno erogabili al personale dell'Ente in base al contratto decentrato aziendale.

Complessivamente si può evidenziare un buon risultato raggiunto dalle singole strutture in relazione agli obiettivi assegnati.

4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'attività di programmazione è stata svolta tenendo conto dei caratteri economico-finanziario desumibili dal ciclo di bilancio attuando comunque delle azioni improntate ad una maggiore efficienza ed economicità. Nell' Ente è attuato fin dal 2002 il controllo di gestione con invio del relativo referto annuale alla sezione di Controllo della Corte dei Conti. Il referto per l'anno 2017 è in fase di predisposizione e sarà inviato entro il prossimo 30.6.2018.

L'Ente inoltre:

- ha rispettato per l'anno 2017 l'obbligo del pareggio di bilancio,come in tutti gli anni precedenti aveva sempre rispettato il patto di stabilità;

- non si trova, in base ai parametri di cui al D.M. Interno 18/2/2013, in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale;

- dal conto consuntivo 2017 approvato con deliberazione consiliare n. 18 del 26.4.2018 risulta un avanzo di amministrazione pari a €. 1.995.116,11 (di cui: €. 926.478,39 accantonato- €. 373.694,59 fondo per investimenti- €. 694.943,13 parte disponibile)

- ha avuto nel 2017 un rapporto dipendenti/popolazione pari a 1 dipendente ogni 203 abitanti (al riguardo si evidenzia che la media nazionale è di un dipendente ogni 145 abitanti come risulta dal rapporto ANCI/IFEL sul personale degli enti locali 2015 elaborato in base ai dati del conto annuale forniti dal MEF). Il predetto rapporto dipendenti/ popolazione, se si tiene conto che tra i 38 dipendenti risultano con rapporto par-time n. 3 al 50%, n. 1 al 76% e n. 1 all'83% che riducono l'effettiva presenza in servizio a meno di 36 dipendenti, rispetto al dato nazionale, risulta ancora più "virtuoso".

Inoltre l'Amministrazione, insieme all'Unione dei Comuni e alle altre Amministrazioni comunali aderenti all'Unione, ha avviato una politica di integrazione atta a garantire sia una maggiore quantità e qualità dei servizi erogati per il territorio che un risparmio sui costi di funzionamento come la realizzata gestione associata da marzo 2011 dello Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP) e l'implementazione dal 1.1.2013 delle seguenti ulteriori gestioni associate: Personale,Centro Unico Appalti ,Protezione civile, Information & communication Tecnology. Dal 1.1.2017 è stata attivata la nuova gestione associate della progettazione e gestione del sistema dei servizi sociali comprese anche le politiche abitative. L'Amministrazione ha preso parte ad un percorso condiviso promosso dall'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve che ha coinvolto l'Unione dei Comuni e 5 dei 7 Comuni che ne fanno parte (Londa, Pelago, Reggello, Rufina, San Godenzo), finalizzato alla creazione di strumenti e metodologie omogenee di applicazione delle riforma. Questo percorso, che si è svolto anche con un'informazione continua delle stesse OO.SS. a livello territoriale, ha consentito di individuare metodologie comuni tenendo conto delle esperienze più efficaci tra quelle

già praticate negli ultimi anni nel territorio nazionale da Enti Locali che possono essere equiparati all'Unione dei Comuni e ai Comuni facenti parte dell'Unione.

Questo percorso è stato sviluppato in modo da attuare nell'immediato un sistema innovativo di programmazione e controllo e nel tempo un momento di confronto tra gli enti.

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO GENERE

L'Amministrazione, pur non avendo sviluppato un bilancio di genere, ha posto sempre molta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione. E' stato altresì rispettato l'art. 48 del D. L.vo 11.4.2006 n. 198 il quale prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche della approvazione di un piano triennale di azioni positive per la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne,obbligo sanzionato dal divieto di assunzioni a qualsiasi titolo in caso di mancata approvazione. Il Comune di Pelago ha approvato il piano triennale 2007/2009 con deliberazione della G.C. n. 88 del 23.10.2007, il piano triennale 2010/2012 con deliberazione della G.C. n. 134 del 9.12.2010 , il piano triennale 2013/2015 con deliberazione della G.C. n. 3 del 15.1.2013 e con delibera G.C. n. 6 dell'11.2.2016 il piano triennale 2016/2019 Inoltre l'Ente ha in essere, dall'anno 2005, la gestione associata con i Comuni dell'Unione di interventi e servizi in materia di pari opportunità. In questi anni di attività si è proceduto, essenzialmente, ad una analisi della situazione esistente sul territorio dei comuni convenzionati, attraverso indagini volte alla conoscenza delle varie problematiche e ostacoli incontrati per la effettiva realizzazione di pari opportunità tra uomini e donne, con particolare riferimento al mondo del lavoro, anche alla luce del'entrata in vigore del D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198. Nel corso degli anni 2005/2006 è stata presentata la prima parte dello studio "Sulla condizione femminile nella Montagna Fiorentina" riportante un quadro quantitativo e dati statistici (socio-demografici) dell'area, che riassumevano un quadro della condizione femminile nella montagna fiorentina. Negli anni 2006/2007 i comuni facenti parte della gestione associata hanno sottoscritto la Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini. Per il programma 2012/2013 la gestione associata ha individuato tre macro aree di intervento:

a) Piani di ricerca-azione (rapporto tra formazione e pari opportunità)

b) Campagne informative e di sensibilizzazione (percorsi da attuare nelle scuole elementari e medie)

c) Formulazione di orientamenti per la programmazione (coordinamento delle azioni previste dalla Carta Europea per l'uguaglianza di donne e uomini)

6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

6.1 – FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ

La struttura demandata a svolgere all'interno dell'Ente un'attività di supporto per l'attuazione del ciclo della performance ha tenuto conto degli indirizzi strategici definiti dal Sindaco con il programma di mandato e dall'Amministrazione attraverso la Relazione Previsionale e Programmatica. Successivamente è stato provveduto ad definire gli obiettivi del PRO (Piano Risorse obiettivi) e quindi i Responsabili di Posizione Organizzativa hanno definito gli obiettivi di struttura e individuali per il personale assegnato alla propria struttura.

Tale attività è stata sviluppata sulla base di due modelli:

- modello "top-down" in cui l'Organo Politico ha proceduto alla definizione degli obiettivi e li ha condivisi con i responsabili di posizione organizzativa;
- modello "botton-up" in cui gli attori della gestione titolari di posizione organizzativa hanno partecipato alla formulazione e definizione degli obiettivi che, attraverso una serie di passaggi successivi, sono stati formalizzati al Sindaco e/o all'Assessore di riferimento.

L'adozione di una metodologia di definizione degli obiettivi di gestione di tipo "misto", quale quella adottata dall'Ente, ha consentito, nella fase di negoziazione tra la Giunta e i Responsabili di posizione organizzativa, di giungere ad una condivisione degli obiettivi da raggiungere in funzione delle priorità dell'Ente.

Gli obiettivi sono stati suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi d'innovazione organizzativa e gestionale e sono stati sviluppati attraverso le schede di dettaglio contenenti specifiche aree per la descrizione degli obiettivi, la definizione del piano dei tempi e l'individuazione di parametri di valutazione temporali e quantitativi.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo la metodologia prevista dal Sistema di valutazione della performance. Nel 2017 non è stato effettuato un monitoraggio intermedio in quanto il piano della performance è stato approvato in data 15.6.2017 .

E' stata svolta da parte del Nucleo di Valutazione la verifica e la valutazione degli obiettivi raggiunti a livello di Ente, di servizi e di unità operative/uffici. Il Nucleo di Valutazione ha concluso il proprio lavoro il 12.6.2018 redigendo e depositando la Valutazione dei risultati della performance 2017 unitamente alla valutazione dei funzionari Responsabili dei Servizi.

6.2 – PUNTI DI FORZA E DI DEBOLEZZA DEL CICLO DELLA PERFORMANCE

Con il secondo triennio di programmazione e controllo e tenuto conto che il 2017 è stato il settimo anno di applicazione della riforma contenuta nel D.lgs 150/09 è emerso che occorre lavorare sempre di più sulla programmazione ed in particolare nella fase di predisposizione degli obiettivi ed individuazione di specifici indicatori che dovranno essere sempre più misurabili e quantificabili.

Peraltro,il blocco della contrattazione sia nazionale che di Ente imposto dalla congiuntura economica sfavorevole e i molteplici interventi normativi sia diretti che indiretti succedutisi nel tempo, hanno inciso pesantemente sulla compiuta applicazione del ciclo della performance introdotta con il Dlgs. 150/2009. Le modifiche apportate dal Dlgs. 75/2017 (c.d. Decreto Madia) essendo applicabili solo dal 2019 essendo state approvate solo recentemente le Linee guida a cui essa è subordinata, non hanno apportato per il 2017 alcuna modifica.

L'Amministrazione, attraverso una sempre maggiore collaborazione con l'Unione dei Comuni e gli altri Comuni facenti parte dell'Unione, dovrà quindi lavorare per

sviluppare ulteriormente il sistema di governance interna attraverso sia un maggior coinvolgimento della parte politica intesa come attento e ricettivo interlocutore che una maggiore partecipazione attiva dei responsabili di posizione organizzativa atta a promuovere la misurabilità degli obiettivi. Questi due aspetti se sviluppati sono in grado di migliorare progressivamente il rapporto tra risorse disponibili e bisogni della collettività amministrata soddisfatti. Punto di forza del percorso avviato dall'Amministrazione è, da una parte, aver partecipato ad un percorso condiviso con l'Unione dei Comuni e con gli altri Comuni aderenti all'Unione, dall'altra aver ridefinito il ciclo delle performance, pur con le difficoltà poco sopra ricordate, basato su una stretta concatenazione tra diversi livelli di programmazione e una maggiore correlazione tra programmazione, realizzazione, valutazione, controllo e rendicontazione.

Pelago, 18 giugno 2018

Il Responsabile del Servizio Affari Generali

Dr. Giuliano Migliorini