

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Delibera N. 62 del 27 Giugno 2012**

**OGGETTO:  
PERFORMANCE 2011 - APPROVAZIONE RELAZIONE TECNICA**

L'anno duemiladodici e questo giorno VENTISETTE del mese di GIUGNO in Pelago, nella residenza comunale, a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si e' riunita alle ore 08:30 la Giunta Comunale.

All'appello risultano :

ZUCCHINI RENZO	Sindaco	Presente
PIERACCIONI MANUELE	Vice Sindaco	Presente
DEL LUNGO ELENA	Assessore	Assente
TANINI COSI SONIA	Assessore	Presente
FALCHINI LUCIANO	Assessore	Presente

Assiste il Segretario del Comune dott. MIGLIORINI GIULIANO incaricato della redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. ZUCCHINI RENZO, Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente, adeguato con propria deliberazione n. 138 del 28.12.2010 ai principi introdotti dal Dlgs. 150/2009;

Richiamata la propria deliberazione n. 68 del 28.6.2011 con la quale, ai sensi dell'art. 7 del predetto Dlgs. 150/2009 nonché degli artt. 30,31,32,33 del regolamento sopra citato è stato proceduto alla approvazione del sistema di valutazione della performance;

Richiamata la propria deliberazione n. 95 del 27.10.2011 con la quale venne approvato il piano triennale 2011-2013 della performance;

Vista la relazione sui risultati della performance redatta dal Segretario comunale dell'Ente in data 26.6.2012 che si allega quale parte integrante del presente atto (all. A) e ritenuto di condividerne integralmente i contenuti;

Dato atto che la relazione sarà successivamente alla approvazione trasmessa per la validazione al Nucleo di valutazione nominato ai sensi dell'art. 33 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente con propria deliberazione n. 52 del 17.5.2011;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49 del Dlgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica del presente atto deliberativo;

Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese;

### D E L I B E R A

- 1) Approvare la relazione sui risultati della performance 2011;
- 2) Trasmettere il presente atto al Nucleo di valutazione per la validazione della relazione.

Inoltre,

## LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta l'urgenza visto l'art. 134, 4<sup>a</sup> comma, del D. Lvo 267 del 18.08.2000;  
Con voti unanimi favorevoli resi in forma palese;

### DELIBERA

di dichiarare il suddetto provvedimento immediatamente eseguibile.



Proposta per Giunta

SETTORE : Personale  
Proposta N°2012/8

Oggetto:

**PERFORMANCE 2011 - APPROVAZIONE RELAZIONE TECNICA**

---

ESPRESSIONE PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.Lvo 267 del 18/08/2000:

REGOLARITA' TECNICA

Favorevole       Contrario

Li, 27/06/2012

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
F.to MIGLIORINI GIULIANO

---

Letto, approvato e sottoscritto.  
Firmato all'originale:

IL PRESIDENTE  
F.to Dr. ZUCCHINI RENZO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr. MIGLIORINI GIULIANO

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione viene affissa in data odierna all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

Pelago, 05/07/2012

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to Dr. MIGLIORINI GIULIANO

---

Copia di atto amministrativo prodotta tramite sistema informatico automatizzato, ai sensi dell'art. 6-quarter della Legge 15.3.91, n. 80, composta da n. .... fogli, oltre agli allegati, conforme all'originale conservato presso il Servizio Segreteria Generale sotto la responsabilità del Responsabile del Servizio, Dr. Giuliano Migliorini.

Responsabile della immissione e della riproduzione:  
Grazia Sarti

---

La suesposta deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D. Lvo 18/8/2000 n.267 art. 134 - per decorrenza termini di legge.

li,

IL SEGRETARIO COMUNALE  
F.to MIGLIORINI GIULIANO

Atto non soggetto a controllo ai sensi dell'art. 134 del D.Lvo 18/8/2000, n. 267



**COMUNE DI PELAGO**

# **Relazione sulla performance**

## **2011**

(Approvata con deliberazione della giunta comunale n. 62 del 27.6.2012)

## **1. PRESENTAZIONE**

---

Il presente documento compone la Relazione sulla performance del Comune di Pelago redatto in linea con quanto previsto dall'art. 10 comma 1.b del decreto legislativo 150/2009 e in base a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5/2012.

Innanzitutto è necessario premettere che, come sottolineato nel Piano triennale della Performance 2011 – 2013, nell'anno 2011 l'Ente di concerto con l'Unione dei Comuni e altri Comuni facenti parte della stessa è stata interessata da una complessiva ridefinizione del sistema della performance. La partecipazione ad un processo integrato e condiviso tra l'Unione dei Comuni e la maggior parte dei Comuni facenti parte dell'Unione se, da una parte, ha portato alla creazione di strumenti e metodologie omogenee di applicazione delle riforma, dall'altra, ha condizionato i tempi di programmazione per la determinazione degli obiettivi gestionali ed operativi dei responsabili di posizione organizzativa e delle unità operative gestite che comunque sono stati assegnati nel corso dell'anno ed esplicitati attraverso specifiche schede comprensive di indicatori quantitativi e qualitativi.

Attraverso la presente relazione si intende evidenziare sia l'applicazione dell'intero ciclo della performance da parte dell'Ente che esplicitare i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso del 2011.

## INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE .....</b>	<b>2</b>
<b>2. INFORMAZIONI DI INTERESSE .....</b>	<b>4</b>
2.1 – Il contesto esterno di riferimento.....	4
2.2 – Il Comune di Pelago .....	4
2.3 – I risultati raggiunti.....	4
2.4 – Le criticità e le opportunità .....	5
<b>3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....</b>	<b>7</b>
3.1 – Albero della performance.....	7
3.2 – Obiettivi strategici .....	8
3.3 – Obiettivi e piani operativi .....	9
3.4 – Obiettivi individuali.....	10
<b>4. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....</b>	<b>12</b>
<b>5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO GENERE.....</b>	<b>13</b>
<b>6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....</b>	<b>14</b>
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	14
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance .....	15

## **2. INFORMAZIONI DI INTERESSE**

---

### **2.1 – IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO**

---

Si richiamano i contenuti riportati nel piano triennale della performance 2011/2013 approvato con deliberazione della giunta comunale n. 95 del 27.10.2011 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).

### **2.2 – IL COMUNE DI PELAGO**

---

Si richiamano i contenuti riportati nel piano triennale 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).

### **2.3 – I RISULTATI RAGGIUNTI**

---

Da una prima analisi delle informazioni raccolte ed elaborate dall'Amministrazione è emerso la maggior parte degli obiettivi strategici ed operativi sono risultati in linea con quanto programmato.

In sintesi nel 2011 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 e attraverso la gestione in forma associata;

- Incrementare la comunicazione istituzionale e la trasparenza dell'azione e dell'organizzazione dell'Ente attraverso il potenziamento e l'implementazione del sito internet ;

## **2.4 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ**

---

Nel corso dell'anno 2011 sono emerse alcune criticità, peraltro non dipendenti da comportamenti od omissioni dei Responsabili dei Servizi ma da aspetti esterni di forza maggiore, che non hanno consentito di raggiungere alcuni (n. 2) tra gli obiettivi programmati e di raggiungerne solo parzialmente altri (n. 3).

Si evidenziano di seguito gli obiettivi programmati non raggiunti e relative motivazioni:

1) Variante al Piano strutturale ( assegnato al Servizio Urbanistica e Edilizia).Come risulta da apposita attestazione del Sindaco in data 27.9.2011 l'obiettivo non risultava perseguibile nel 2011 per mancanza della necessaria copertura economica e che a seguito degli incontri con la Direzione del Territorio della Regione Toscana è stato deciso dall'Amministrazione comunale di procedere tramite singole varianti puntuali al Regolamento Urbanistico comunale per fronteggiare le esigenze del territorio. Le suddette varianti,come risulta anche dalla scheda del monitoraggio degli obiettivi del servizio Urbanistica ed Edilizia, sono state redatte (n. 4) .

2) Nuovo regolamento del trasporto scolastico (assegnato al Servizio Servizi alla persona). E' stata realizzata la fase iniziale di studio e ricerca,e gli obiettivi da raggiungere con la nuova organizzazione. Alcuni interventi individuati come urgenti sono stati attivati (revisione e razionalizzazione fermate tratto Pian di Melosa/Tosi/rRaggioli.

Gli obiettivi raggiunti solo parzialmente, ma in misura comunque non inferiore al 50%, risultano i seguenti per le ragioni appresso indicate:

1) Emanazione bandi di concorso e formazione relative graduatorie per assunzioni a tempo determinato di operatori di vigilanza e collaboratori amministrativi (obiettivo assegnato al Servizio Affari Generali). Il servizio ha proceduto al bando e alla

formazione della graduatoria di operatore di vigilanza. La Giunta comunale con propria direttiva n. 201 dell' 8.11.2011 ha successivamente indicato di non procedere per il bando e la graduatoria per collaboratore amministrativo, attesa l'impossibilità di procedere ad ulteriori assunzioni temporanee.

2) Predisposizione progetti del sottopasso a Palaie, del completamento parcheggio loc. La Palla a S. Francesco e del nuovo parcheggio a Consuma (assegnato al Servizio Lavori Pubblici e Ambiente). Il Servizio ha redatto i primi due progetti mentre non è stato in grado di redigere il progetto del parcheggio a Consuma a causa di una carenza di personale verificatasi nel secondo semestre dell'anno,

3) Presa in carico opere di urbanizzazione delle lottizzazioni Soc. Ema a Carbonile e la Torre a S.Francesco. Il servizio ha proceduto per quanto riguarda la prima lottizzazione mentre non ha potuto procedere per la lottizzazione la Torre a causa di carenze di trascrizione delle originarie convenzioni (risalenti ai primi anni '80) che hanno determinato l'insorgenza di diritti a favore di terzi estranei alla lottizzazione stessa subentrati successivamente. Le problematiche sono state quindi esaminate con l'ufficio affari legali e sono ancora in corso di definizione.

Tra le opportunità in termini di risultati raggiunti rilevanti per la collettività si segnalano le seguenti: l'ulteriore apertura al pubblico degli uffici il martedì pomeriggio fermo restando l'orario di servizio e di lavoro su 6 giorni lavorativi con il mantenimento dell'apertura al pubblico al mattino tutti i giorni della settimana compreso il sabato , il progetto di recupero dell'evasione fiscale in collaborazione con l'Agenzia delle Entrate, il nuovo affidamento del servizio di illuminazione pubblica attraverso CONSIP, l'utilizzazione delle associazioni per il potenziamento della vigilanza alle scuole e l'implementazione della vigilanza del territorio, la realizzazione di centri estivi per minori, l'implementazione della comunicazione istituzionale e la fornitura di alcuni servizi on line attraverso il potenziamento e il miglioramento del sito internet istituzionale dell'Ente.

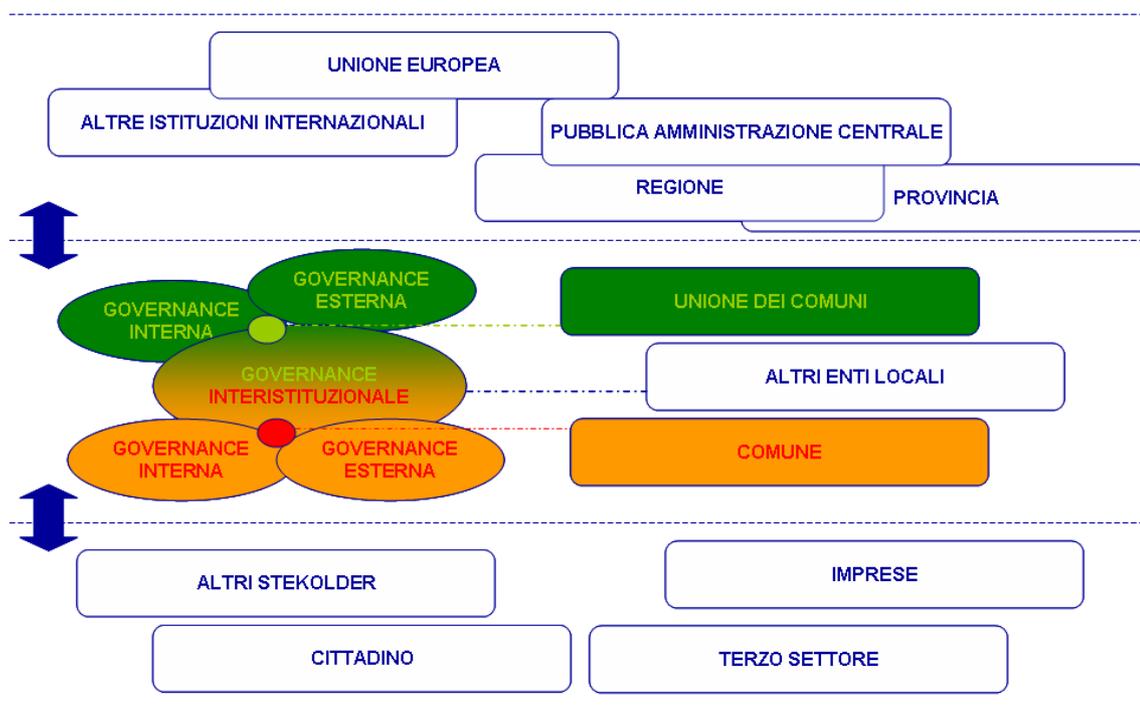
---

### 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

---

#### 3.1 – ALBERO DELLA PERFORMANCE

---



### 3.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2011 è stata caratterizzata dalla formulazione di 34 obiettivi di cui 6 strategici e 28 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili dei Servizi titolari di posizione organizzativa con deliberazione della Giunta comunale n. 95 del 27.10.2011 e successivamente modificati con deliberazione della Giunta comunale n. 89 dell'8.9.2011- Nello specifico gli obiettivi sono stati così assegnati ai Servizi dell'Ente:

Servizio	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa	N. Obiettivi di struttura
Affari Generali	1	5	6
Finanziario	-	4	4
Lavori pubblici e Ambiente	3	3	6
Servizi alla persona	-	8	8
Urbanistica e edilizia	1	3	4
Polizia Municipale	1	5	6

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince una media degli obiettivi raggiunti dell'ente superiore al 90 % con n. 29 obiettivi realizzati al 100% (pari all' 85,29% degli obiettivi complessivi) e n. 3 obiettivi realizzati almeno al 50%. I restanti n. 2 obiettivi risultano non realizzati. Si richiama quanto espressamente evidenziato al precedente paragrafo 2.4 ove sono state esposte le ragioni che non ne hanno consentito il raggiungimento o il raggiungimento parziale.

Già da questa prima analisi emerge con chiarezza l'alto grado di realizzazione degli obiettivi e che l'attività di valutazione è stata svolta con attenzione e misura.

Collegandoci con quanto espresso nel precedente paragrafo "obiettivi raggiunti" si precisa che la maggior parte dei 32 obiettivi assegnati erano volti all'attivazione di nuovi servizi per il cittadino o alla riorganizzazione e al miglioramento di quelli esistenti, mentre alcuni erano diretti al miglioramento dell'organizzazione e dell'attività interna di back office.

Altri obiettivi sono stati assegnati al fine di sviluppare un sistema delle performance che agisca in modo incisivo sui processi di programmazione, monitoraggio e controllo.

### **3.3 – OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI**

---

La recente riforma della Pubblica Amministrazione pone particolare attenzione alla trasparenza nei rapporti tra enti e cittadini. In particolare il d.lgs. 150/2009 ha previsto l'obbligo per le amministrazioni, di predisporre una apposita sezione sul proprio sito internet, che contenga tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento dei risultati, nonché l'attività di misurazione e valutazione. L'Amministrazione ha implementato notevolmente il proprio sito internet istituzionale, si evidenziano i contenuti delle sezioni del sito più significative:

Sez. trasparenza, valutazione e merito: Dati presenze e assenze del personale, codice disciplinare, indennità del Sindaco e degli Assessori, l'indennità di posizione dei funzionari Responsabili dei Servizi, curricula del Segretario e dei Responsabili dei Servizi, il sistema di valutazione della performance, il piano triennale 2011-2013 della performance, gli accordi della contrattazione decentrata con relative relazioni tecnico-finanziarie e relative Tab. 15 e scheda 2 del conto annuale dal 2008 al 2011, le misure organizzative per prevenire il formarsi di situazioni debitorie per appalti di forniture e servizi, il rendiconto delle spese di rappresentanza sostenute dall'Ente nel 2011;

Sez. Organizzazione: Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, la dotazione organica, la individuazione dei servizi e le loro attribuzioni, l'assegnazione del personale ai servizi, i decreti del Sindaco di nomina dei Responsabili, gli atti dei Responsabili dei Servizi di assegnazione della titolarità di uffici, incarichi e responsabilità procedurali, mansioni.

Sez. Incarichi e consulenze: elenco nominativi dei soggetti e loro indirizzi, gli importi degli incarichi, il provvedimento con il quale sono stati conferiti per gli anni dal 2008 al 2012.

Sez. Società partecipate: elenco di tutte le società enti o organismi nei quali il Comune detiene una quota di partecipazione, la quota detenuta, nominativi degli amministratori e loro compensi, il risultato dell'ultimo bilancio approvato.

Sez. Bilancio dell'Ente: dati dei bilanci 2011 e 2012

Sono presenti le sezioni dedicate a bandi e concorsi, gare e appalti, tra i servizi on-line l'Albo Pretorio, le pratiche edilizie, le contravvenzioni al c.d.s.,

l'indirizzo PEC dell'Ente

Per quanto concerne lo sviluppo della mappa contenente standard di qualità dei servizi nel 2011 l'Amministrazione ha sviluppato una prima bozza che sarà completata quest'anno al fine di consentire l'applicazione e l'individuazione di specifici obiettivi legati al miglioramento degli standard di qualità a partire dalla nuova programmazione relativa all'annualità 2013.

### **3.4 – OBIETTIVI INDIVIDUALI**

---

La gestione della valutazione della performance individuale, di competenza dei responsabili 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 ai responsabili di posizione organizzativa 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, dal 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 fin dal mese di marzo 2011 sulle schede tipo ARAN e approvati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 83 dell' 8.9.2011. 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 e progetti sono stati riportati nelle apposite schede e inseriti nel piano triennale della performance 2011-2013 approvato con delibera della G.c. n. 95 del 27.10.2011. Con le schede del monitoraggio della performance 2011 è stata verificata la loro realizzazione e pertanto le risorse variabili come sopra autorizzate ad incremento del fondo, risultano disponibili ed erogabili al personale dell'Ente.

Complessivamente si può evidenziare un buon risultato raggiunto dalle singole strutture e/o dal singolo dipendente in merito 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 risulta attuato fin dal 2002 il controllo di gestione con invio del referto annuale alla Corte dei Conti. L'Ente inoltre:

- ha rispettato anche per l'anno 2011 il patto di stabilità;
- non risulta, in base ai parametri di cui al D.M. Interno 24.9.2009, in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale;
- ha conseguito in base al Conto consuntivo 2011, approvato con deliberazione consiliare n. 40 del 26.4.2012, un avanzo di amministrazione di € . 277.099,00=;
- ha nel 2011 una percentuale di indebitamento pari al 7,07% quindi inferiore al parametro dell'8% stabilito dall'art. 108 della L. 13.12.2010 n. 122;

Inoltre l'Amministrazione, insieme all'Unione dei Comuni e alle altre Amministrazioni 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). 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 Comuni (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 e il piano triennale 2010/2012 con deliberazione della G.C. n. 134 del 9.12.2010

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 dell'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 i principi previsti dal Sistema della performance. Nel 2011 non è stato effettuato un monitoraggio intermedio in quanto, pur essendo stati definiti e assegnati gli obiettivi a

febbraio, il nuovo sistema di valutazione della performance è stato approvato a giugno e il piano della performance a ottobre. E' stato svolto comunque un monitoraggio informale atto a monitorare l'andamento delle attività in base a quanto esposto verbalmente da ciascun Responsabile di Servizio.

Nel 2012 si è svolta la valutazione degli obiettivi raggiunti a livello di Ente, di struttura e di unità operative per quanto riguarda l'annualità 2011.

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

---

A conclusione del primo ciclo di programmazione e controllo e tenuto conto che il 2011 è stato il primo 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 e periodicamente rilevabili. L'Amministrazione, in 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 basato su una stretta concatenazione tra diversi livelli di programmazione e una maggiore correlazione tra programmazione, realizzazione, valutazione, controllo e rendicontazione.

Pelago, 26.6.2012

IL SEGRETARIO COMUNALE

(Dr. Stefano Mori)