

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera N. 53 del 10 Luglio 2014

**OGGETTO:
APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE ALLA PERFORMANCE 2013**

L'anno duemilaquattordici e questo giorno DIECI del mese di LUGLIO 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
FALLANI BERNARDO	Assessore	Presente
RIMINI GIULIA	Assessore	Presente
TANINI COSI SONIA	Assessore	Presente
POVOLERI NICOLA	Vice Sindaco	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. 79 del 05.09.2013 con la quale venne approvato il piano triennale 2013-2015 della performance.

Vista la relazione sui risultati della performance redatta dal Vice Segretario comunale dell'Ente in data 09.07.2014 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. 3 del 21.01.2014;

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 2013;
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^a 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 : Segreteria
Proposta N° 2014/43

Oggetto:

APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE ALLA PERFORMANCE 2013

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

REGOLARITA' TECNICA

Favorevole Contrario

Li, 09/07/2014

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, 11/07/2014

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:
Francesca Guidotti

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

2013

(Approvata con deliberazione della giunta comunale n. del 10.7.2014)

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento, elaborato a seguito e sulla base della Valutazione da parte del Nucleo di valutazione dell'Ente dei risultati costituisce la Relazione sulla performance 2013 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 (oggi ANAC) n. 5/2012 .

Per l'anno 2013 i continui rinvii disposti dal legislatore del termine di approvazione del principale strumento di programmazione dell'Ente, cioè il bilancio annuale 2013, (con l'ultima proroga il termine è stato posticipato al 30.11.2013), rinvii resisi indispensabili in conseguenza delle molteplici manovre economiche e della situazione politica nazionale, hanno di fatto pesantemente condizionato i tempi dell'Ente per la determinazione degli obiettivi gestionali ed operativi dei responsabili di posizione organizzativa e delle unità operative gestite. (Al riguardo si confrontino le considerazioni svolte dalla Sez. Autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 18 del 12.6.2014). Tuttavia, nonostante la possibilità data dalla legge di approvazione del bilancio fino al 30.11.2013, l'Ente è riuscito, non senza difficoltà, ad approvarlo in data 4.6.2013 rendendo quindi possibile comunque la definizione degli obiettivi nel corso dell'anno e la loro elaborazione attraverso specifiche schede comprensive di indicatori quantitativi e qualitativi. Ovviamente, la predisposizione del ciclo della performance nella seconda metà inoltrata dell'anno, ha reso non solo inutile ma anche impossibile il monitoraggio intermedio per misurarne l'andamento.

Con la presente relazione si intende evidenziare sia l'applicazione dell'intero ciclo della performance da parte dell'Ente che i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nel corso del 2013.

INDICE

1. PRESENTAZIONE	3
2. INFORMAZIONI DI INTERESSE	5
2.1 – Il contesto esterno di riferimento.....	5
2.2 – Il Comune di PELAGO.....	5
2.3 – I risultati raggiunti.....	5
2.4 – Le criticità e le opportunità	6
3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI.....	7
3.1 – Albero della performance.....	7
3.2 – Obiettivi strategici	7
3.3 Obiettivi individuali.....	8
4. RISORSE, EFFICIENZA, ECONOMICITA'.....	9
5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO GENERE.....	11
6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	12
6.1 – Fasi, soggetti, tempi e responsabilità	12
6.2 – Punti di forza e di debolezza del ciclo della performance	13

2. INFORMAZIONI DI INTERESSE

2.1 – IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Si richiamano i contenuti riportati nel piano triennale della performance 2013/2016 approvato con deliberazione della giunta comunale n.79 del 5.9.2013, 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 2013 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 ;

2.4 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

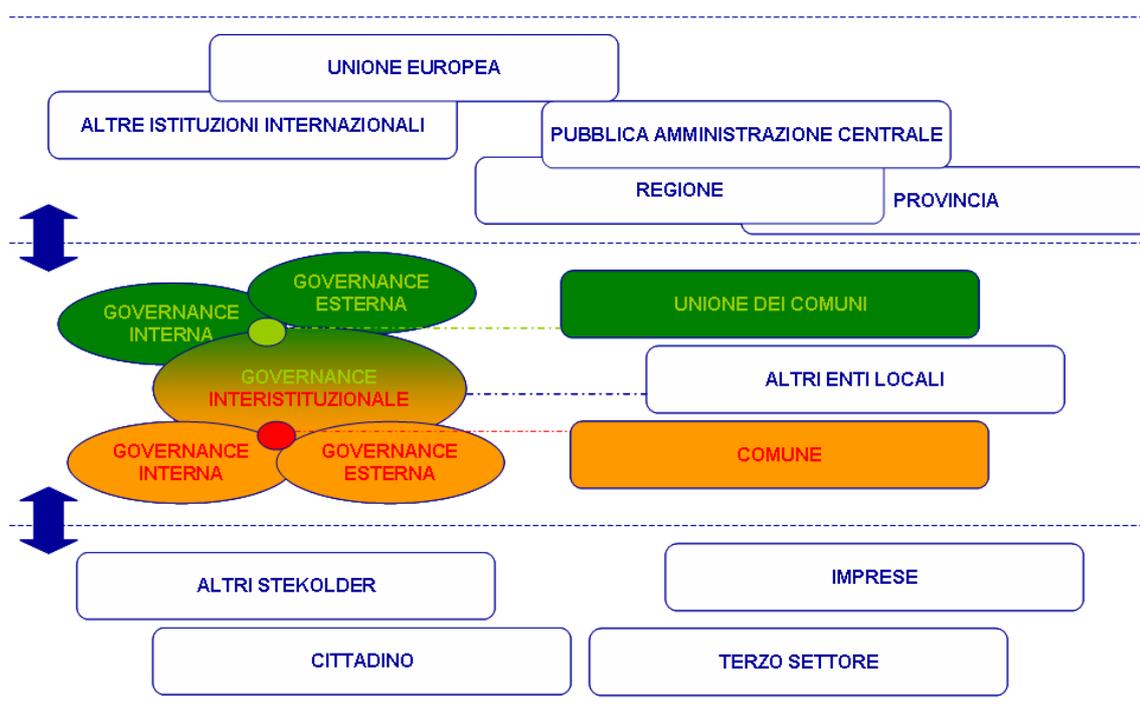
Nel corso dell'anno 2013 non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione comunale (Obiettivi PRO). Dei 39 obiettivi assegnati 35 risultano pienamente realizzati mentre i restanti 4 obiettivi risultano solo parzialmente raggiunti..

Anche quest'anno prima di evidenziare le opportunità in termini di risultati raggiunti rilevanti per la collettività, occorre in primo luogo segnalare che l'obiettivo comune assegnato a tutti i servizi, di mantenimento del livello di funzioni e servizi e di raggiungimento degli obiettivi assegnati con il piano della performance senza assunzioni temporanee a copertura delle carenze di personale conseguenti ad assenze dal servizio determinate da congedi parentali o malattie, è stato raggiunto. Si segnalano inoltre tra le opportunità più significative conseguite quelle di seguito elencate. La avvenuta, anche per il 2013, 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 compreso il sabato. Inoltre si segnala la predisposizione degli atti e delle procedure per la redazione della variante generale al Regolamento urbanistico e al Piano strutturale, lo studio per la verifica e la revisione dei parcheggi riservati ai soggetti diversabili, l'implementazione dei controlli incrociati con il catasto per le pratiche DOCFA sugli immobili, la redazione del PIANO di emergenza NEVE, la riorganizzazione delle sedi destinate alle consultazioni elettorali con il recupero della struttura di Palaie destinata ad ampliamento dell'asilo nido, l'implementazione della comunicazione istituzionale attraverso il potenziamento e il miglioramento del sito internet istituzionale dell'Ente. Significativa l'attuazione data agli adempimenti riguardanti la legge 190/2012 in materia di anticorruzione, con la predisposizione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione (PTPC) e del Piano Triennale per la trasparenza e l'integrità (PTTI) che costituisce una sezione del (PTPC) e la loro pubblicizzazione sul sito internet dell'Ente ai fini partecipativi degli "stakeholders". Il PTPC, conclusa la procedura partecipativa, è stato poi definitivamente approvato con deliberazione della giunta n. 4 del 30.1.2014 e quindi entro il termine stabilito in sede di Conferenza Stato/Regioni. Non meno significativa l'attivazione sul

sito internet comunale della nuova sezione Amministrazione Trasparente in ossequio alle disposizioni del Dlgs. 33/2013 e in conformità alle linee guida elaborate dalla CIVIT con delibera 50/2013, attività certificata dal Nucleo di Valutazione al 30.9.2013 e al 31.12.2013 così come rispettivamente stabilito dalle successive deliberazioni della CIVIT 71/2013 e 77/2013.

3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

3.1 – ALBERO DELLA PERFORMANCE



3.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2013 è stata caratterizzata dalla formulazione di 40 obiettivi di cui 7 strategici e 33 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili dei

Servizi titolari di posizione organizzativa con deliberazione della Giunta comunale n. 69 del 9.7.2013. Nello specifico gli obiettivi sono stati così assegnati ai Servizi dell'Ente:

Servizio	N. Obiettivi di struttura	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa
Affari Generali	8	2	6
Finanziario	6	4	2
Lavori pubblici ed ambiente	6	0	6
Servizio alla persona	9	0	9
Polizia Municipale	5	1	4
Urbanistica ed Edilizia	6	0	6

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince una media degli obiettivi raggiunti dell'ente del 95,51% con n. 37 obiettivi realizzati al 100% (pari al 92% degli obiettivi complessivi) e n. 1 obiettivo realizzato al 95%. I restanti due obiettivi risultano realizzati dal 10 al 20%.

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 40 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.

3.3 – 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 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 e approvati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 76 del 13.8.2013. 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 della performance per l'anno 2013 approvato con delibera della G.C. n. 79 del 5.9.2013. Con le schede del monitoraggio della performance 2013 è stata verificata dal Nucleo di Valutazione la loro realizzazione e pertanto le risorse variabili come sopra autorizzate ad incremento del fondo risultano disponibili e, previa valutazione da parte dei responsabili dei Servizi, erogabili al personale dell'Ente.

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 referto annuale alla sezione di Controllo della Corte dei Conti. Per l'anno 2013 il relativo referto è stato inviato in data 30.6.2014. L'Ente inoltre:

- ha rispettato, come per tutti gli anni passati, anche per l'anno 2013 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 deficiarietà strutturale;
- ha conseguito in base al Conto consuntivo 2013, approvato con deliberazione consiliare n. 20 del 28.4.2014, un avanzo di amministrazione di € 217.931,70 =
- ha un rapporto dipendenti/popolazione pari a 1 dipendente ogni 167 abitanti (la media nazionale è di un dipendente ogni 128 abitanti - Fonte del dato: Corriere della sera del 7.7.2012) e ha una percentuale di incidenza della spesa del personale sulle spese correnti pari al 25,92%;

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 Technology. 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 riforme. 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 e il piano triennale 2013/2015 con deliberazione della G.C. n. 3 del 15.1.2013. 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 la metodologia prevista dal Sistema di valutazione della performance. Nel 2013, come si è già accennato nella premessa, non è stato effettuato un monitoraggio intermedio in quanto il piano della performance è stato approvato ai primi di settembre.

Nel periodo giugno/luglio 2014 è stata svolta da parte del Nucleo di Valutazione la verifica e la valutazione degli obiettivi raggiunti a livello di Ente, di struttura e di unità operative, nonché operata la conseguente valutazione dei Responsabili dei servizi. In data odierna il Nucleo di Valutazione ha concluso il proprio lavoro redigendo e depositando la Valutazione della performance 2013 inviata unitamente alla presente relazione.

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

A conclusione del primo triennio di programmazione e controllo e tenuto conto che il 2013 è stato il terzo 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.

Peraltra, da un lato, 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 D.lgs. 150/2009. Dall'altro, i

sopra ricordati termini assai ritardati di approvazione dello strumento base della programmazione economico- finanziaria, cioè il bilancio dell'Ente, non favoriscono certo la migliore utilizzazione del ciclo della performance.

L'Amministrazione, attraverso una sempre maggiore collaborazione con l'Unione dei Comuni e gli altri Comuni facenti parte dell'Unione, atteso che da gennaio 2013, come sopra evidenziato, sono state attivate 4 nuove gestioni associate che si aggiungono a quelle preesistenti alla stessa Unione (Pari opportunità, EDA, PEZ) e allo sportello unico delle attività produttive (attivata nel 2011), 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, 9 luglio 2014

Il Vice segretario comunale

Dr. Giuliano Migliorini