

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera N. 32 del 20-04-2017

### **OGGETTO:**

**APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE ANNO 2016**

L'anno duemiladiciassette e questo giorno venti del mese di aprile in Pelago, nella residenza comunale, a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si e' riunita alle ore 14:00 la Giunta Comunale.

All'appello risultano :

Zucchini Renzo	Sindaco	P
Fallani Bernardo	Assessore	P
Rimini Giulia	Assessore	P
Povoleri Nicola	Vice Sindaco	P
Cuccuini Alessandra	Assessore	P

Assiste Il Vice Segretario dott. Migliorini Giuliano incaricato della redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, 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. 37 del 27.04.2016 con la quale venne approvato il piano triennale 2016-2018 della performance.

Vista la relazione sui risultati della performance 2016 redatta dal Vice Segretario comunale dell'Ente in data 18.04.2017 che si allega quale parte integrante del presente atto (all. A) e ritenuto di condividerne integralmente i contenuti;

Dato atto che la relazione successivamente all' approvazione sarà trasmessa per la validazione al Nucleo di valutazione dell'Ente;

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 2016;
2. Trasmettere il presente atto al Nucleo di valutazione per la validazione della relazione.

Pareri espressi ai sensi dell'articolo 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000 sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto:

<b>APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE ANNO 2016</b>
---

**PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA**

Il sottoscritto, Responsabile del Servizio competente, vista la proposta di deliberazione in oggetto, esprime il proprio **PARERE FAVOREVOLE** di regolarità tecnica dell'atto, ai sensi dell'art. 49, primo comma, del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000.

Pelago, li 18-04-17

**Il Responsabile del Servizio  
F.to Migliorini Giuliano**

Letto, approvato e sottoscritto.  
Firmato all'originale:

IL PRESIDENTE  
F.to Zucchini Renzo

Il Vice Segretario  
F.to Migliorini Giuliano

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo on-line per 15 giorni consecutivi.

Pelago, 26-04-2017

IL VICE SEGRETARIO  
F.to Migliorini Giuliano

---

La suestesa deliberazione e' divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 del D.Lvo. 18/08/2000, n. 267 - per decorrenza termini di legge.

Pelago, 07-05-2017

IL VICE SEGRETARIO  
F.to Migliorini Giuliano

Atto non soggetto a controllo ai sensi dell'art. 134 del D.Lvo. 18/08/2000, n. 267

---

La presente è copia di atto amministrativo prodotta tramite sistema informatico automatizzato, ai sensi dell'art. 6-quarter della Legge 15.03.91, n. 80, composta da n. .... fogli, oltre agli allegati, conforme all'originale conservato presso il Servizio Segreteria Generale sotto la responsabilita' del Responsabile del Servizio, Dr. Giuliano Migliorini.

Responsabile della immissione e della riproduzione:  
Francesca Guidotti



**COMUNE DI PELAGO**

# **Relazione sulla performance**

## **2016**

(Approvata con deliberazione della giunta comunale n.\_\_\_\_ del 20/4 /2017)



## **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 2016 del Comune di Pelago, redatta 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 .

### **P R E M E S S A**

Anche per l'anno 2016 i continui rinvii disposti dal legislatore del termine di approvazione del principale strumento di programmazione dell'Ente, cioè il bilancio annuale 2016, (con l'ultima proroga il termine è stato posticipato al 30.4.2016), rinvii resisi indispensabili in conseguenza dei numerosi interventi e manovre di natura economico-finanziaria nonché per l'effettiva entrata in vigore del nuovo ordinamento contabile di cui al D.lgs. 118/2011, 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 30.4.2016, l'Ente è riuscito, non senza difficoltà, ad approvarlo in data 10.3.2016 rendendo quindi possibile comunque la formalizzazione degli obiettivi nella prima metà dell'anno e la loro elaborazione attraverso specifiche schede comprensive di indicatori quantitativi e qualitativi. Ovviamente, la predisposizione del ciclo della performance quasi a metà dell'anno, ha reso del tutto inutile 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 2016.

## INDICE

<b>1. PRESENTAZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>2. INFORMAZIONI DI INTERESSE .....</b>	<b>5</b>
2.1 – Il contesto esterno di riferimento.....	5
2.2 – Il Comune di PELAGO.....	5
2.3 – I risultati raggiunti.....	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 individuali.....	8
<b>4. RISORSE, EFFICIENZA, ECONOMICITA' .....</b>	<b>9</b>
<b>5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO GENERE.....</b>	<b>11</b>
<b>6. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....</b>	<b>12</b>
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 2016/2019, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 37 del 27.4.2016, 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**

---

Sulla base della valutazione delle schede di monitoraggio esaminate, unitamente a specifici approfondimenti, nella riunione del Nucleo di Valutazione del 14.4.2017, è emerso che la quasi totalità degli obiettivi strategici ed operativi sono risultati in linea con quanto programmato.

In sintesi nel 2015 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**

---

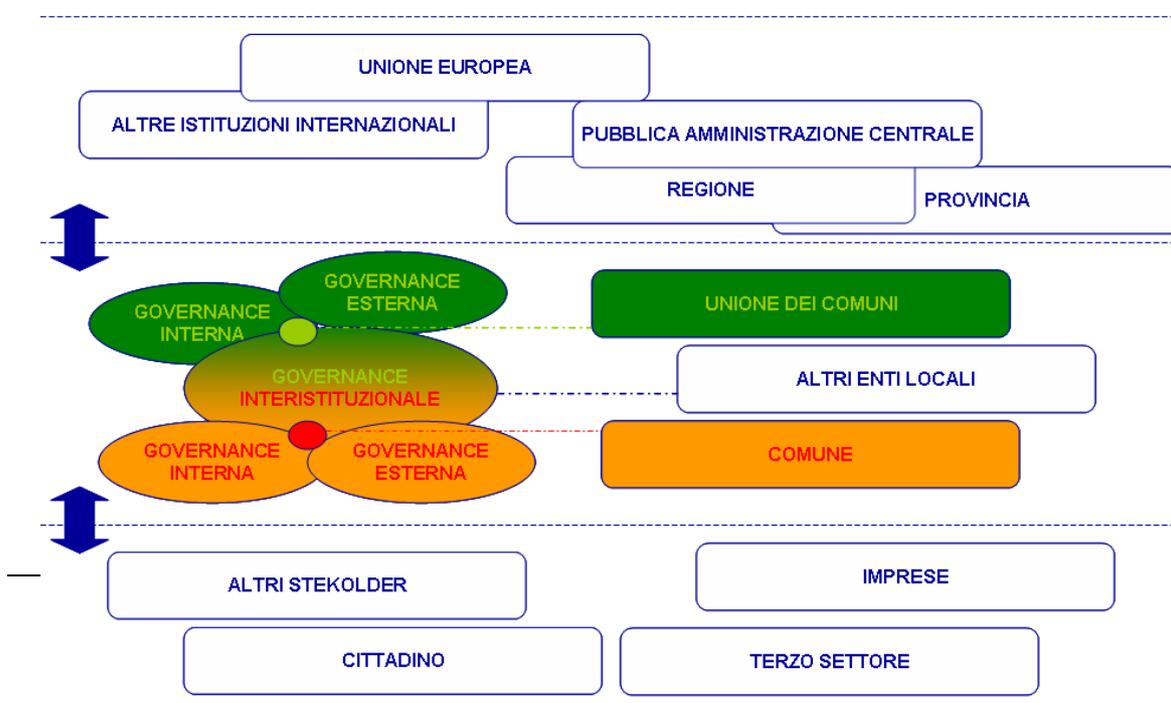
Nel corso dell'anno 2016 non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione comunale (Obiettivi PRO). Dei 29 obiettivi assegnati n. 26 risultano pienamente realizzati, mentre solo 3 obiettivi non risultano raggiunti. Si segnalano inoltre tra le opportunità più significative conseguite quelle di seguito elencate: la prosecuzione della apertura aggiuntiva per un giorno alla settimana e in contemporanea degli uffici anagrafe e tributi oltre che a Pelago anche nella frazione di San Francesco (3.500 abitanti), 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, la riqualificazione di giardini delle scuole di Pelago e Diacceto effettuata in economia con il personale comunale, la predisposizione della nuova contabilità del bilancio armonizzato, il riaccertamento dei residui per la nuova armonizzazione contabile, la predisposizione di tutta la documentazione per la partecipazione ai bandi regionali per l'adeguamento della viabilità rurale, l'organizzazione del progetto "genitori attivi", la revisione del servizio di trasporto scolastico, la riorganizzazione del servizio polizia municipale a seguito della cessazione con il 31.12.2015 della convenzione triennale di gestione associata con i Comuni di Pontassieve e Rignano, la revisione di piano di commercio su aree pubbliche, il completamento della revisione e miglioramento della segnaletica sulle strade comunali in particolare nelle nuove urbanizzazioni, il miglioramento della gestione informatica attraverso i nuovi programmi gestionali degli uffici ragioneria/bilancio, tributi, anagrafe/statocivile/elettorale, segreteria, protocollo e in particolare l'ulteriore implementazione con la gestione delle determinazioni, il miglioramento della comunicazione istituzionale attraverso la riorganizzazione 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

l'adeguamento del PTPC dell'Ente (approvato dalla giunta comunale con delibera n. 4 del 30.1.2014) E' stato infatti proceduto ad acquisire le dichiarazioni e le attestazioni previste dalla legge 190/2012 e dal Dlgs. 39/2013, 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 redatta la relazione secondo lo standard richiesto dall'ANAC. Non meno significativa l'implementazione della 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 positivamente dal Nucleo di Valutazione al 31/1/2016.

Come criticità si evidenzia il mancato raggiungimento dell'obiettivo riguardante la ricognizione e riclassificazione delle strade vicinali dovuto in larga parte alle difficoltà di riportare con strumenti quali autocad la situazione esistente rispetto alle cartografie rappresentative di tali tipi di strade.

### 3. OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

#### 3.1 – ALBERO DELLA PERFORMANCE



### 3.2 – OBIETTIVI STRATEGICI

---

La gestione 2016 è stata caratterizzata dalla formulazione di 29 obiettivi di cui 11 strategici e 23 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili dei Servizi titolari di posizione organizzativa con deliberazione della Giunta comunale n. del ..2015. Nello specifico gli obiettivi sono stati così assegnati ai Servizi dell'Ente:

Servizio	N. Obiettivi	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa
Affari Generali	6	0	6
Finanziario	6	0	6
Assetto del Territorio	6	0	6
Servizi alla persona	6	3	3
Polizia Municipale	5	2	3

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince una media degli obiettivi raggiunti dell'ente del 93,81% con n. 26 obiettivi realizzati al 100% e solo 3 obiettivi non realizzati.

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.

---

### 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 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. 36 del 27.4.2016 . 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 2016 approvato con delibera della G.C. 37/2016. Attraverso le schede del monitoraggio della performance 2016 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 2016 è in fase di predisposizione è stato inviato in data 30.6.2016.

L'Ente inoltre:

- ha rispettato per l'anno 2016 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 2016 in corso di approvazione risulta un avanzo di amministrazione pari a €. 1.169,178,73 (di cui: €. 668.024,46 accantonato- €. 336.229,67 fondo per investimenti- €. 164.854,60 parte disponibile)
- ha avuto nel 2016 un rapporto dipendenti/popolazione pari a 1 dipendente ogni 174 abitanti (al riguardo si evidenzia che la media nazionale è di un dipendente ogni 140 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 44 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 42 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 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, il piano triennale 2013/2015 con deliberazione della G.C. n. 3 del 15.1.2013 e in questo anno 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 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 2016, come si è già accennato nella premessa, non è stato effettuato un monitoraggio intermedio in quanto il piano della performance è stato approvato alla fine del mese di luglio.

Dai primi del mese di aprile 2016 è 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 14.4.2016 redigendo e depositando la Valutazione dei risultati della performance 2016 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 2015 è stato il sesto 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, 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 Dlgs. 150/2009. Dall'altro, i sopra ricordati termini ritardati di approvazione dello strumento base della programmazione economico-finanziaria, cioè il bilancio dell'Ente, non favoriscono 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, 18n aprile 2016

Il Vice segretario comunale

Dr. Giuliano Migliorini

