

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera N. 79 del 19-07-2022

**OGGETTO:
APPROVAZIONE RELAZIONE SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE
2021**

L'anno duemilaventidue e questo giorno diciannove del mese di luglio in Pelago, nella residenza comunale, a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si e' riunita alle ore 12:00 la Giunta Comunale.

All'appello risultano :

Povoleri Nicola	Sindaco	A
Rimini Giulia	Vice Sindaco	P
Bracaglia Giacomo	Assessore	P
Bartoletti Giuseppe	Assessore	P
Tini Deborah	Assessore	A

Assiste Il Vice Segretario dott. Guidotti Francesca incaricato della redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Rimini Giulia, Vice Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

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 D.Lgs. 150/2009;

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

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 18 del 25.02.2021 con la quale è stato approvato il piano della performance anno 2021.

VISTO il verbale del nucleo di valutazione dell'Ente DEL 14.07.2022 nel quale è stata effettuata la la valutazione del risultato dei responsabili di posizione organizzativa relativa all'anno 2021.

VISTA la relazione sui risultati della performance 2021 redatta dal Responsabile del Servizio Affari Generali dell'Ente in data 15.07.2022 che si allega quale parte integrante del presente atto (all. A) e ritenuto di condividerne integralmente i contenuti;

DATO ATTO che detta 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 D.Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica del presente atto;

CON voti unanimi favorevoli resi in forma palese;

D E L I B E R A

1. Di approvare la relazione sui risultati della performance 2021;

2. Di trasmettere il presente atto al Nucleo di valutazione dell'Ente per la validazione della relazione.

Inoltre,

LA GIUNTA COMUNALE

RITENUTA l'urgenza;

VISTO l'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

CON voti unanimi favorevoli resi in forma palese;

DELIBERA

Di dichiarare il suddetto provvedimento immediatamente eseguibile

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:

**APPROVAZIONE RELAZIONE SUI RISULTATI DELLA PERFORMANCE
2021**

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 19-07-22

**Il Responsabile del Servizio
F.to Guidotti Francesca**

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Rimini Giulia

Il Vice Segretario
F.to Guidotti Francesca

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, 19-07-2022

IL SEGRETARIO
F.to Guidotti Francesca

La suesata deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3 per decorrenza termini di legge.

Pelago, 30-07-2022

IL SEGRETARIO
F.to Guidotti Francesca

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 responsabilità del Responsabile del Servizio, Dott.ssa Francesca Guidotti.

Responsabile della immissione e della riproduzione:
Francesca Guidotti



COMUNE DI PELAGO

Relazione sulla performance

2021

(Approvata con deliberazione della giunta comunale n.)

1. PRESENTAZIONE

La relazione annuale sulla performance, prevista dall'art. 10, comma 1, lett. b) del D.Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. 74/2017, costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini ed agli stakeholders interni ed esterni i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente nella realizzazione degli obiettivi assegnati, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 21.01.2021 sono stati assegnati gli obiettivi e le risorse umane ai responsabili dei servizi dell'Ente, con deliberazione della Giunta n. 17 del 25.02.2021 sono state approvate le schede degli obiettivi di struttura dei servizi comunale e con deliberazione sempre della Giunta Comunale n. 18 del 25.02.2021 è stato approvato il Piano della performance 2020 recante gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi 2021 e relative schede.

2. RELAZIONE

2.1 – I RISULTATI RAGGIUNTI

In data 16.06.2020 si è insediato il nuovo nucleo di valutazione a livello di Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve che ha sostituito il nucleo a livello di Ente.

Sulla base della valutazione delle schede di monitoraggio esaminate, unitamente a specifici approfondimenti, nella riunione del Nucleo di Valutazione del 14.07.2022, è emerso che la quasi totalità degli obiettivi strategici ed operativi sono risultati in linea con quanto programmato.

2.2 OBIETTIVI STRATEGICI E DI INNOVAZIONE GESTIONALE ED OPERATIVA

La gestione 2021 è stata caratterizzata dalla formulazione di 27 obiettivi di cui 11 strategici e 16 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili dei Servizi titolari di posizione organizzativa con deliberazione della Giunta comunale n. 8

del 21.01.2021 .

Servizio	N. Obiettivi	N. Obiettivi strategici	N Obiettivi di innovazione gestionale/operativa
Affari Generali	6	1	5
Finanziario	6	6	0
Polizia Municipale	6	3	3
Lavori Pubblici	3	0	3
Edilizia	3	0	3
Urbanistica	3	1	2

Da un'analisi dettagliata è stato verificato da parte del Nucleo di Valutazione nella riunione del 14 luglio 2022 il raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi ad eccezione di quelli di seguito descritti nel paragrafo 2.3 e per le percentuali riportate.

L'attività di valutazione è stata svolta per gli obiettivi assegnati dalla Giunta (obiettivi PRO) dal Nucleo verificando i report redatti dai Responsabili dei Servizi attraverso le apposite schede di monitoraggio.

2.3 LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Per l'anno 2021 dei 27 obiettivi assegnati 20 risultano pienamente realizzati mentre 7 come di seguito riportati non sono realizzati al 100% :

Un obiettivo del servizio Affari Generali:

- l'obiettivo n. 6 "SVILUPPO DEL PROGETTO CULTURALE LEGATO ALLA FIGURA DI LORENZO GHIBERTI" pur realizzato all'80% è stato valutato retribuibile al 100% considerando non imputabile al responsabile il parziale raggiungimento, in quanto, pur essendo state effettuate tutte le attività

propedeutiche alla sua realizzazione, l'evento è stato rimandato al 2022 sperando in una minore limitatezza delle restrizioni legate la Covid.

Due obiettivi del servizio Polizia Municipale:

- l'obiettivo n. 2 "*COMPLETAMENTO PROGETTO DI VIDEOSORVEGLIANZA IN SAN FRANCESCO*" pur realizzato al 90% è stato valutato retribuibile al 100% considerando non imputabile al responsabile lo slittamento rispetto ai tempi previsti che è stato determinato dai ritardi nell'installazione dei punti elettrici necessari all'alimentazione delle telecamere e dei lettori targhe da parte di Enel Distribuzione, circostanza comprensibile anche a causa del periodo di piena diffusione della pandemia nei mesi precedenti.
- l'obiettivo n. 4 "*ADOZIONE REGOLAMENTO COMUNALE VIDEOSORVEGLIANZA*" pur realizzato al 90% è stato valutato retribuibile al 100% considerando che fino alla conclusione dell'intervento di realizzazione dell'impianto di videosorveglianza di San Francesco (di cui al punto precedente) non erano disponibili le effettive specifiche tecniche di ripresa e conservazione dati e pertanto non poteva essere predisposta e inviata la bozza definitiva di regolamento.

Un obiettivo del servizio Lavori pubblici:

- l'obiettivo n. 4 "*AFFIDAMENTO DEL SERVIZIO DI MANUTENZIONE DEL PATRIMONIO EDILIZIO COMUNALE TRAMITE ACCORDO QUADRO*" pur realizzato al 90% è stato valutato retribuibile al 95% considerando che diversamente da quanto previsto in fase di programmazione, in cui si prevedeva l'Accordo Quadro come strumento di attuazione degli interventi di manutenzione del patrimonio edilizio comunale, con la messa a regime della gestione associata dell'ufficio tecnico, l'Amministrazione Comunale ha deciso di gestire le attività di manutenzione del patrimonio edilizio comunale attraverso la riorganizzazione del servizio interno per la risoluzione delle segnalazioni, piccole perizie tecniche e gestione delle forniture di materiale e manodopera aggiuntiva. Pertanto l'obiettivo si è sviluppato diversamente da quanto previsto ed è stato monitorato secondo quanto segnalato dal responsabile "Si è raggiunto la quasi totalità della risoluzione delle segnalazioni pervenute e, nel caso di impossibilità di risoluzione immediata, gli interventi sono stati inseriti nella programmazione investimenti dell'Ente."

Un obiettivo del servizio edilizia:

- l'obiettivo n. 2 "*AGGIORNAMENTO DIRITTI DI SEGRETERIA E MODULISTICA PER LA PRESENTAZIONE DELLE PRATICHE EDILIZIE NON UNIFICATA PER I DUE COMUNI DELLA GESTIONE ASSOCIATA UFFICIO TECNICO (PONTASSIEVE E PELAGO)*" pur realizzato al 90% è stato valutato retribuibile al 100% considerando che il rinvio nell'approvazione della modulistica è stato determinato dal notevole incremento delle pratiche edilizie presentate a seguito degli incentivi superbonus 110 (da n. 280 pratiche presentate nell'anno 2020 a n. 383 nell'anno 2021) di cui soltanto n. 6 autorizzazioni paesaggistiche ordinarie per le quali risultava necessaria la specifica modulistica.

Tre obiettivi del servizio urbanistica:

- l'obiettivo n. 1 "*REDAZIONE PIANO OPERATIVO INTERCOMUNALE COMUNI DI PONTASSIEVE E PELAGO*" pur realizzato al 80% è stato valutato retribuibile al 100% considerando che il ritardo verificatosi nella fase post gara Start in ordine alle verifiche ex art. 80 D.Lgs 50 è stato determinato dalla carenza di personale amministrativo nella struttura, al carico di lavoro, alla carenza "strutturale" di personale tecnico.
- l'obiettivo n. 2 "*VARIANTE PS E RUC VIGENTE AREA ITALCEMENTI*" è stato considerato *NON VALUTABILE* in quanto, a causa del cambio di visione sulla trasformazione dell'area da parte dell'Amministrazione comunale, non è stato perseguito, se non in minima parte, nell'anno 2021 e solo a fine anno si è dato avvio alla nuova procedura.
- l'obiettivo n. 3 "*ORGANIZZAZIONE UFFICIO TECNICO ASSOCIATO - PREDISPOSIZIONE REGOLAMENTO INTERNO ESECUZIONE OPERE DI URBANIZZAZIONE A SCOMPUTO ONERI AFFERENTI ATTI DI PIANIFICAZIONE ATTUATIVA*" pur realizzato al 60% è stato valutato retribuibile al 80% considerando che l'obiettivo è stato sospeso per la carenza della figura istruttore amministrativo con competenze giuridiche dai primi di ottobre 2021; la carenza dell'amministrativo e il carico di lavoro ha portato il Responsabile a dare priorità ad attività aventi valenza esterna piuttosto che interna.

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 predisposizione dell'applicativo per il recepimento delle domande del trasporto scolastico in via digitale

e la gestione digitale delle singole posizioni degli utenti, il completamento del progetto di videosorveglianza con l'adozione del relativo regolamento, la realizzazione di un regolamento per la determinazioni delle sanzioni previste nel titolo VII CAPO II L.R. 65/2014, l'individuazione e localizzazione su Mappa GIS di immobili interessati da pratiche edilizie presentate nel corso del 2021.

Si evidenzia inoltre le attività di prosecuzione dell'esecuzione delle indagini di vulnerabilità sismica sugli edifici scolastici e strategici e oltre alla redazione del piano operativo intercomunale.

2.4 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 di valutazione della performance dell'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, in parte legati alla prosecuzione del processo di maggiore efficacia, efficienza ed economicità dell'attività ordinaria avviato da diversi anni dall'Ente e in misura maggiore legati all'implementazione di servizi ed attività nuove ed aggiuntive rispetto all'attività ordinaria . In particolare sono stati assegnati n. 8 obiettivi al personale del servizio Affari Generali, n. 6 obiettivi al personale del Servizio Polizia Municipale, n. 3 obiettivi al personale del Servizio edilizia, n. 9 obiettivi al personale del servizio Finanziario, 3 obiettivi al personale del servizio urbanistica e 4 obiettivi al personale del servizio lavori pubblici i suddetti obiettivi predisposti dai Responsabili dei Servizi sono stati approvati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 17 del 25.02.2021. Con delibera di Giunta n. 78 del 07.10.201, la Giunta ha autorizzato l'incremento delle risorse variabili del fondo incentivante per 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 2021 approvato con delibera della Giunta Comunale n. 18 del 25.02.2021.

Complessivamente si può evidenziare un buon risultato raggiunto dalle singole strutture in relazione agli obiettivi assegnati in quanto come attestato dai Responsabili dei Servizi nelle schede di monitoraggio gli stessi sono stati raggiunti completamente ad eccezione di un obiettivo del Servizio Edilizia.

3. 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 2021 è già stato predisposto ed inviato alla Corte dei Conti in data 20.06.2022.

L'Ente inoltre:

- ha rispettato per l'anno 2021 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 deficiarietà strutturale;
- dal conto consuntivo 2021 approvato con deliberazione consiliare n. 17 del 28.04.2022 risulta un avanzo di amministrazione pari a €. 3.611.460,37 (di cui: €. 201.526,90 fondo vincolato, - €. 2.073.987,83 accantonato- €. 343.831,59 fondo per investimenti- €. 992.114,05 parte disponibile)

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. 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'ultima in ordine cronologico è l'attivazione della funzione in materia di "progettazione e gestione dei sistemi di misurazione e valutazione" a decorrere dal primo gennaio 2020.

L'Amministrazione ha preso parte ad un percorso condiviso promosso dall'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve finalizzato alla creazione di strumenti e metodologie omogenee. 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.

4. 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 e con delibera G.C. n. 2 del 10.01.2019 il piano triennale 2019/2021 con delibera G.C. n. 13 del 27.01.2022 del il piano 2022/2023. 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. 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 2021 non è stato effettuato un monitoraggio intermedio .

E' stata svolta da parte del Nucleo di Valutazione la verifica e la valutazione degli obiettivi assegnati ai responsabili dei Servizi da parte della Giunta Comunale (Obiettivi di PRO) .Il Nucleo di Valutazione ha concluso il proprio lavoro il 14.07.2022 redigendo e depositando la Valutazione dei risultati della performance 2021 unitamente alla valutazione dei funzionari Responsabili dei Servizi.

E' stato attestato dai Responsabili dei servizi il raggiungimento degli obiettivi che gli stessi avevano assegnato al personale del proprio Servizio.

Una volta che la presente relazione sia stata approvata dalla giunta comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, risulteranno disponibili le risorse variabili, autorizzate ad incremento del fondo.

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

Occorre lavorare sempre di più sulla programmazione ed in particolare rendere più tempestiva e accurata la fase di predisposizione degli obiettivi e di individuazione di specifici indicatori che dovranno essere sempre più misurabili e quantificabili, ciò anche in considerazione di un monitoraggio intermedio in corso di anno da effettuarsi in aggiunta a quello finale e conclusivo ad opera del Nucleo in Valutazione.

Deve inoltre essere rafforzato il legame con altri strumenti di programmazione introdotti dal legislatore quale il Documento Unico di programmazione (D.U.P.) che ha una forte valenza strategica ma la cui operatività per gli Enti della nostra dimensione non è ancora ben definito.

Una delle maggiori difficoltà del Comune di Pelago, è quella legata al personale, nel 2021 la dotazione organica è di 33 dipendenti di cui (come risulta dall'allegata dotazione organica – allegato B) ve ne sono n. 3 part-time al 50% e n. 1 part-time al 83,33% per cui, considerando complessivamente le suddette percentuali, l'effettiva consistenza del personale in servizio si riduce di fatto a meno di 3 unità. Constatato peraltro che avendo l'Ente una popolazione residente al 31.12.2021 di 7784 abitanti, il rapporto dipendenti/popolazione risulta pari a 1 dipendente ogni 236 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 2016 elaborato in base ai dati del conto annuale forniti dal MEF). Inoltre negli ultimi anni il turnover è stato significativo sia per cessazioni dovute a pensionamenti che a mobilità che a dimissioni da parte di dipendenti che hanno cambiato Ente. Questo ha determinato notevoli difficoltà in quanto l'avvicinarsi del personale crea una situazione di precarietà inoltre sono state riscontrate delle difficoltà nelle sostituzioni.

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

Il Responsabile del Servizio Affari Generali

Dott.ssa Francesca Guidotti