

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera N. 99 del 29-10-2020

**OGGETTO:
APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SUI RISULTATI DELLA
PERFORMANCE ANNO 2019**

L'anno duemilaventi e questo giorno ventinove del mese di ottobre in Pelago, nella residenza comunale, a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si e' riunita alle ore 09:00 la Giunta Comunale.

All'appello risultano :

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

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

Essendo legale il numero degli intervenuti, Povoleri Nicola, 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 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. 23 del 20.02.2019 con la quale è stato approvato il piano della performance anno 2019;

VISTA la relazione sui risultati della performance 2019 redatta dal Responsabile del Servizio Affari Generali dell'Ente in data 27.10.2020 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 2019;
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.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
Povoleri Nicola

Il Vice Segretario
Guidotti Francesca

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

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

Pelago, 30-10-2020

IL SEGRETARIO
Guidotti Francesca

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

Pelago,10-11-2020 IL SEGRETARIO
Guidotti Francesca

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



COMUNE DI PELAGO

Relazione sulla performance

2019

(Approvata con deliberazione della giunta comunale n.)

– IL CONTESTO ESTERNO DI RIFERIMENTO

Si richiamano i contenuti riportati nel piano della performance 2019, approvato con deliberazione della giunta comunale n. 23 del 28.02.2019, 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 (4) la programmazione nonché evidenziata la programmazione strategica (4.1).

– IL COMUNE DI PELAGO

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

– 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 20.10.2020, è emerso che la quasi totalità degli obiettivi strategici ed operativi sono risultati in linea con quanto programmato.

– LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Per l'anno 2019 non si rilevano particolari criticità nel raggiungimento degli obiettivi stabiliti dall'Amministrazione comunale (Obiettivi PRO). Dei 24 obiettivi assegnati 21 risultano pienamente realizzati mentre per 3 dei quali uno del Servizio Polizia Municipale, uno del Servizio Assetto del Territorio e uno del Servizio Affari Generali risultano degli scostamenti per cui gli stessi non sono stati realizzati al 100%.

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: il passaggio dell'anagrafe comunale all'ANPR, l'inventario degli arredi presenti nelle sedi scolastiche comunali ed eventuale sostituzione con l'acquisto di nuovi, prosecuzione del progetto di educazione stradale nelle scuole, attraverso la programmazione di incontri e prove pratiche per gli alunni, incremento dei servizi di vigilanza nelle scuole e controllo della viabilità in funzione dei lavori di adeguamento sismico alla scuola elementare di Pelago, ricognizione delle associazioni presenti sul territorio.

Si evidenzia inoltre l'attuazione data, senza oneri per l'Ente, agli adempimenti riguardanti la legge 190/2012 in materia di anticorruzione con la predisposizione e approvazione del PTPC dell'Ente in conformità al PNA approvato dall'ANAC in data 3/8/2016 e al successivo aggiornamento del 22.11.2017, non meno significativa l'implementazione e l'aggiornamento della sezione Amministrazione Trasparente in ossequio alle disposizioni introdotte dal Dlgs. 25.5.2016 n. 97 ad integrazione e modifica del Dlgs. 33/2013 e in conformità alla delibera ANAC n. 1319/2016.

Si sono evidenziate delle criticità nella realizzazione di 3 degli obiettivi assegnati per le ragioni di seguito riportate e che non hanno consentito la loro realizzazione al 100% ma nelle percentuali di seguito descritte:

1) PROSECUZIONE ATTIVITA' DI SUPPORTO GIURIDICO E AMMINISTRATIVO ALL'UFFICIO LAVORI PUBBLICI NEI TERMINI PREVISTI DALLA DELIBERA DELLA GIUNTA N. 80/2015 – Affari Generali – Percentuale di realizzazione 70%.

L'attività è stata svolta compiutamente fino al 31.07.2019 in quanto a partire dalla data del 01.08.2019 il soggetto incaricato di tale attività Dott.ssa Francesca Giudotti è stata nominata Responsabile del Settore AA.GG. in seguito al pensionamento del Responsabile Dott. Giuliano Migliorini. Data l'impossibilità di continuare ad effettuare tale supporto, la funzione è stata garantita dall'aumento orario di un nuovo dipendente inserito direttamente nell'organico del servizio Assetto del territorio.

2) ATTUAZIONE PROGETTO PER VIDEOSORVEGLIANZA DEL CAPOLUOGO – Servizio Polizia Municipale- Percentuale di realizzazione 85%

L'obiettivo risulta raggiunto all'85% in quanto l'installazione delle telecamere è avvenuta nei tempi previsti (21.06.19) ma la ditta fornitrice ha solo successivamente proceduto alla fornitura ed installazione del server per immagazzinamento immagini e, conseguentemente, all'attivazione dell'impianto stesso, avvenuta in data 31.10.2019.

3) ACQUISIZIONE AL PATRIMONIO COMUNALE DI AREE AD USO PUBBLICO (L.23.12.1998 N. 448) – Servizio Assetto del Territorio – Percentuale di realizzazione 80%.

Le risorse di bilancio per conferire incarico professionale ad un tecnico specializzato che si occupasse delle formalità di trascrizione dei relativi provvedimenti di accorpamento, sono risultate reperibili solo nel mese di settembre 2019, come si evince dalla determinazione n. 182 del 26.09.2019. Le richieste sono state istruite dal personale incaricato e quindi svolte le seguenti attività: fascicolazione delle istanze presentate e verifica dati catastali sul portale Sister dell'Agenzia del Territorio, reperimento di eventuali pratiche edilizie dall'archivio comunale, sopralluoghi sul posto per accertare la consistenza delle aree interessate e il relativo utilizzo pubblico. A partire dal mese di ottobre 2019 il personale del Servizio è stato impegnato nelle attività necessarie alla riapertura della scuola primaria De Majo in Pelago capoluogo. L'edificio è stato oggetto di un intervento di adeguamento sismico e l'amministrazione ha deciso di riaprire il plesso dopo le vacanze di Natale nonostante le grosse difficoltà di tempistica, questo ha richiesto un grosso sforzo in termini lavorativi da parte dell'ufficio, che non ha consentito di portare a compimento l'obiettivo neanche a seguito dell'attribuzione delle risorse in bilancio.

OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

– OBIETTIVI STRATEGICI E DI INNOVAZIONE GESTIONALE ED OPERATIVA

La gestione 2019 è stata caratterizzata dalla formulazione di 24 obiettivi di cui 9 strategici e 15 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili dei Servizi titolari di posizione organizzativa con deliberazione della Giunta comunale n. 18

del 21.02.2019 e la successiva delibera di integrazione n. 21 del 28.02.2019. Nello specifico gli obiettivi sono stati così assegnati ai Servizi dell'Ente:

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

Da un'analisi dettagliata è stato verificato da parte del Nucleo di Valutazione nella riunione del 20.10.2020 il raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi ad eccezione dei tre in precedenza descritti 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.

– 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. 7 obiettivi al personale del servizio Affari Generali, n. 6 obiettivi al personale del Servizio Polizia Municipale, n. 7 obiettivi al personale del Servizio Assetto del territorio e infine n. 20 obiettivi al servizio Finanziario, i suddetti obiettivi predisposti dai Responsabili dei Servizi sono stati approvati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 22 del 28.02.2019 Con successivo atto delibera di Giunta n. 75 del 25.09.2020 successivamente modificata con deliberazione n. 83 del 17.10.2019 , 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 2019 approvato con delibera della Giunta Comunale n. 23 del 28.02.2019. Attraverso le schede del monitoraggio della performance 2019 è stata attestata da parte di ogni responsabile di servizio la loro avvenuta realizzazione e pertanto, una volta che la presente relazione sia stata approvata dalla giunta comunale e validata dal Nucleo di Valutazione, risulteranno disponibili le risorse variabili, come sopra autorizzate ad incremento del fondo. 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 in quanto come attestato dai Responsabili dei Servizi nelle schede di monitoraggio gli stessi sono stati raggiunti completamente ad eccezione di un unico obiettivo di struttura del Servizio Assetto del Territorio realizzato all' 85%.

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 2019 è già stato predisposto ed inviato alla Corte dei Conti in data 14.07.2020.

L'Ente inoltre:

- ha rispettato per l'anno 2019 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 2018 approvato con deliberazione consiliare n. 10 del 27.05.2019 risulta un avanzo di amministrazione pari a €. 2.722.149,94 (di cui: €. 192.966,05 fondo vincolato, - €. 1.557.558,20 accantonato- €. 330.137,65 fondo per investimenti- €. 641.487,84 parte disponibile)
- ha avuto nel 2019 un rapporto dipendenti/popolazione pari a 1 dipendente ogni 221 abitanti (7.725 abitanti : 35 dipendenti = 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). Il predetto rapporto dipendenti/ popolazione, se si tiene conto che tra i 35 dipendenti risultano con rapporto di lavoro part-time n. 3 al 50%, e n. 1 all'83% che riducono l'effettiva presenza in servizio a meno di 33 dipendenti.

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'Amministrazione ha preso parte ad un percorso condiviso promosso dall'Unione dei Comuni Valdarno e Valdisieve che ha coinvolto l'Unione dei Comuni e 5 dei 7 Comuni che ne fanno parte (Londa, Pelago, Reggello, Rufina, San Godenzo), finalizzato alla creazione di strumenti e metodologie omogenee di applicazione delle riforma. Questo percorso, che si è svolto anche con un'informazione continua delle stesse OO.SS. a livello territoriale, ha consentito di individuare metodologie comuni tenendo conto delle esperienze più efficaci tra quelle già praticate negli ultimi anni nel territorio nazionale da Enti Locali che possono essere equiparati all'Unione dei Comuni e ai Comuni facenti parte dell'Unione.

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

5. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO GENERE

L'Amministrazione, pur non avendo sviluppato un bilancio di genere, ha posto sempre molta attenzione al tema legato alle pari opportunità di genere e/o ad attività che attengano al divieto di discriminazione. E' stato altresì rispettato l'art. 48 del D. L.vo 11.4.2006 n. 198 il quale prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche della approvazione di un piano triennale di azioni positive per la rimozione degli ostacoli alla piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, obbligo sanzionato dal divieto di assunzioni a qualsiasi titolo in caso di mancata approvazione. Il Comune di Pelago ha approvato il piano triennale 2007/2009 con deliberazione della G.C. n. 88 del 23.10.2007, il piano triennale 2010/2012 con deliberazione della G.C. n. 134 del 9.12.2010, il piano triennale 2013/2015 con deliberazione della G.C. n. 3 del 15.1.2013 e con delibera G.C. n. 6 dell'11.2.2016 il piano triennale 2016/2019 e con delibera G.C. n. 2 del 10.01.2019 il piano triennale 2019/2021. 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 2019 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 20.10.2019 redigendo e depositando la Valutazione dei risultati della performance 2019 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.

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 2019 è stato il ottavo 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.

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

Pelago, 27.10.2020

Il Responsabile del Servizio Affari Generali

Dott.ssa Francesca Guidotti