



COMUNE DI PELAGO

Relazione sulla performance

2020

(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. 2 del 16.01.2020 sono stati assegnati gli obiettivi e le risorse umane ai responsabili dei servizi dell'Ente, con deliberazione della Giunta n. 9 del 30.01.2020 sono state approvate le schede degli obiettivi di struttura dei servizi comunale e con deliberazione sempre della Giunta Comunale n. 10 del 30.01.2020 è stato approvato il Piano della performance 2020 recante gli obiettivi strategici e gli obiettivi operativi 2020 e relative schede.

Il 30 gennaio 2020, in seguito alla segnalazione da parte della Cina (31 dicembre 2019) di un cluster di casi di polmonite ad eziologia ignota (poi identificata come un nuovo coronavirus Sars-CoV-2) nella città di Wuhan, l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) ha dichiarato l'emergenza di sanità pubblica di interesse internazionale, vista l'epidemia di coronavirus in Cina. Il Governo italiano, dopo i primi provvedimenti cautelativi adottati a partire dal 22 gennaio 2020, tenuto conto del carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia, ha proclamato lo stato di emergenza e messo in atto le prime misure di contenimento del contagio sull'intero territorio nazionale. A partire da questa data il governo ha adottato una serie di provvedimenti diretti a contenere e gestire l'emergenza epidemiologica da COVID-19, in particolare con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 9 marzo 2020 tutto il territorio nazionale è stato posto come "zona protetta". Sono state dunque adottate una serie di misure di confinamento, blocco e contenimento indicate anche con l'anglicismo "lockdown" costituenti un protocollo d'emergenza che impone restrizioni alla libera circolazione delle persone. Questa emergenza sanitaria ha determinato il blocco di tutte le attività che determinassero assembramenti di persone in spazi ed aree pubbliche, limitando comunque la circolazione delle persone solo a casi ben precisi relativi a ragioni lavorative, di salute e di emergenza. Alla luce di tutto ciò si è reso necessario provvedere a modificare sia gli obiettivi di Giunta assegnati con la deliberazione n. 2/2020 sia gli obiettivi di struttura approvati con deliberazione n. 9/2020 e

di conseguenza il piano della performance 2020, approvato con deliberazione n.10/2020. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 09.06.2020 si è dunque provveduto ad effettuare una modifica al Piano delle performance.

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 07.09.2021, 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 2020 è stata caratterizzata dalla formulazione di 24 obiettivi di cui 16 strategici e 8 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili dei Servizi titolari di posizione organizzativa con deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 16.01.2020 e la successiva delibera di modifica n. 57 del 09.06.2020. 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	3	3
Finanziario	6	6	0

Assetto del Territorio	6	4	2
Polizia Municipale	6	3	3

Da un'analisi dettagliata è stato verificato da parte del Nucleo di Valutazione nella riunione del 7 settembre 2021 il raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi ad eccezione di quattro come di seguito descritti 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 2020, come riportato nel paragrafo "Introduzione" nell'anno 2020 in seguito all'emergenza sanitaria da Covid 19 è stato necessario procedere ad una modifica degli obiettivi assegnati. Inoltre dei 24 obiettivi assegnati 20 risultano pienamente realizzati mentre 4 come di seguito riportati non sono realizzati al 100% :

Un obiettivo del servizio Affari Generali:

Obiettivo n. 3 "ricognizione delle associazioni presenti sul territorio comunale":
pur realizzato al 50% è stato valutato retribuibile al 100% considerando non imputabile al responsabile il parziale raggiungimento, in quanto, essendo sospese tutte le attività ricreative e sportive in seguito all'emergenza sanitaria Covid 19, è stata data dall'amministrazione priorità al perseguimento di altri obiettivi legati all'emergenza (come desumibile dalla nota del 10.09.2020).

Due obiettivi del servizio Polizia Municipale:

- Obiettivo n. 4 "Attuazione completa dell'intervento previsto per la videosorveglianza di San Francesco centro, previa predisposizione degli impianti di alimentazione per le postazioni con telecamere. Acquisto e installazione apposita segnaletica di informazione":

pur realizzato al 30% è stato valutato retribuibile al 100% considerando non imputabile al responsabile il parziale raggiungimento, in quanto, il rilascio delle

autorizzazioni relative all'installazioni di appositi punti di erogazione di energia elettrica (destinati all'alimentazione delle telecamere) hanno avuto un notevole ritardo dovuto sia all'emergenza COVID che al cambio di gestore di energia per le forniture comunali con conseguente slittamento delle pratiche nel passaggio di consegna far le due società. Inoltre, l'approvazione del progetto da parte del comitato per l'ordine e la sicurezza pubblica è stata effettuata dalla Prefettura soltanto in data 23/12/2020. Infatti, la Regione Toscana, rilevate le notevoli difficoltà di tutti gli entirispetto alla realizzazione dei progetti simili da loro finanziati, ha spostato alla data del 31/12/2021 la rendicontazione definitiva.

- Obiettivo n. 6 "Predisposizione di un programma per controlli serali-notturni del territorio, in occasione di manifestazioni locali o per verifica segnalazioni di problematiche nei centri abitati del territorio.":

pur realizzato al 70% è stato valutato retribuibile al 100% considerando che a fronte della situazione epidemiologica in corso, può ritenersi attuato pienamente il progetto pur se effettuati 7 controlli sui 10 minimi previsti.

Un obiettivo del Servizio Assetto del Territorio:

l'obiettivo n. 6 "Avvio dei lavori di adeguamento alla normativa antincendio delle scuole del comune di Pelago, oggetto di finanziamento pubblico e collaborazione con la direzione scolastica relativamente alle attività di adeguamento dello stato delle scuole alle normative in materia di sicurezza":

pur realizzato al 80% è stato valutato retribuibile al 100% considerando non imputabile al responsabile il parziale raggiungimento, in quanto il mancato avvio dei lavori nella scuola secondaria di primo grado L. Ghiberti è stata determinata dalla limitata accessibilità al plesso scolastico a causa dell'emergenza sanitaria Covid 19 che non ha consentito di terminare nei tempi altri interventi di manutenzione straordinaria propedeutici.

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: riorganizzazione delle linee del trasporto scolastico con passaggio di alcune linee al Servizio di trasporto

pubblico locale TPL, digitalizzazione delle domande del trasporto scolastico e del nido di infanzia comunale, implementazione della sezione istituzionale del sito dedicata ai servizi scolastici e all'anagrafe, assegnazione dei buoni spesa ai nuclei familiari in condizione di disagio per l'emergenza sanitaria da Covid -19. Attuazione servizi di controllo sul territorio per l'emergenza da Covid 19 .Acquisizione al patrimonio comunale di aree ad uso pubblico.

Si evidenzia inoltre l'attuazione data, senza oneri per l'Ente, agli adempimenti riguardanti la legge 190/2012 in materia di anticorruzione. Si è proceduto alla compilazione della relazione annuale sull'efficacia delle misure di prevenzione adottate relativamente al piano 2020/2022. Inoltre è stato effettuato lo studio della deliberazione ANAC numero 1064 del 13.11.2019 che ha aggiornato la 831/2016 che prevede nell'allegato 1 "Metodiche per l'analisi dei rischi" una nuova metodologia, da applicare per l'analisi dei rischi, di tipo qualitativo e non più quantitativo. 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.

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. 8 obiettivi al personale del Servizio Assetto del territorio e infine n. 9 obiettivi al servizio Finanziario, i suddetti obiettivi predisposti dai Responsabili dei

Servizi sono stati approvati dalla Giunta comunale con deliberazione n. 9 del 30.01.2020. Con successiva deliberazione n. 57 del 09.06.2020 si è proceduto alla modifica degli stessi. Con delibera di Giunta n. 88 del 01.10.2020, 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 2020 approvato con delibera della Giunta Comunale n. 10 del 30.01.2020 modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 09.06.2020.

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 quattro obiettivi uno del Servizio Affari Generali, uno del Servizio Assetto del Territorio e due del Servizio Polizia Municipale.

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 2020 è già stato predisposto ed inviato alla Corte dei Conti in data 18.06.2021.

L'Ente inoltre:

- ha rispettato per l'anno 2020 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 2020 approvato con deliberazione consiliare n. 14 del 30.04.2021 risulta un avanzo di amministrazione pari a €. 3.552.445,77 (di cui: €. 725.684,84 fondo vincolato, - €. 1.666.461,62 accantonato- €. 289.162,92 fondo per investimenti- €. 871.136,39 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. 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 2020 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 07.09.2021 redigendo e depositando la Valutazione dei risultati della performance 2020 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 2020 la dotazione organica è di 32 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 31.12.2019 di 7725 abitanti, il rapporto dipendenti/popolazione risulta pari a 1 dipendente ogni 234 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 a 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, 14.09.2021

Il Responsabile del Servizio Affari Generali

Dott.ssa Francesca Guidotti