



COMUNE DI REGGELLO

Relazione sulla performance

2013

1. PRESENTAZIONE

Il presente documento compone la Relazione sulla performance del Comune di Reggello redatto in linea con quanto previsto dall'art. 10 comma 1.b del decreto legislativo 150/2009 e in base a quanto previsto dalla Delibera CIVIT n. 5/2012 (oggi ANAC).

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

2. RELAZIONE

2.1 – I RISULTATI RAGGIUNTI

Da una prima analisi delle informazioni raccolte ed elaborate dall'Amministrazione è emerso che quasi tutti gli obiettivi strategici ed operativi sono risultati in linea con quanto programmato.

In sintesi nel 2013 le attività svolte hanno condotto a:

- rafforzare il legame tra l'Amministrazione e l'Unione dei Comuni, garantendo una maggiore integrazione tra le diverse aree territoriali;
- migliorare l'efficace, l'efficienza e l'economicità dei servizi erogati attraverso una maggiore razionalizzazione degli stessi e/o attraverso la gestione in forma associata: da segnalare infatti a tal proposito che a far data dal 1 gennaio 2013 sono state attivate nell'ambito dell'Unione alcune importanti gestioni associate quali quella concernente la gestione associata del personale, del Centro Unico Appalti, del sistema I.C.T con relativa assegnazione del personale comunale alla Unione dei Comuni;
- semplificazione ed accelerazione delle procedure amministrative attraverso la progressiva eliminazione dei passaggi procedurali superflui, lo sviluppo ed utilizzo di tecnologie informatiche di supporto con l'adozione di un piano per il passaggio della maggior parte degli applicativi in uso alla versione web con un evidente vantaggio in termini di efficacia.

2.2 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Nel corso dell'anno 2013 sono emerse alcune criticità, che hanno determinato per circa il 13% degli obiettivi programmati un mancato raggiungimento.

Gli obiettivi non raggiunti o raggiunti parzialmente risultano i seguenti:

- Istituzione URP (assegnato al Settore URP – Servizi Demografici);
- Installazione auto box (assegnato al Settore Polizia Municipale);
- Progettazione arredo urbano via Carnesecchi, Reggello (assegnato al Settore Lavori Pubblici);
- Progettazione completa dei lavori di sistemazione di Piazza Rigacci in frazione Vaggio (assegnato al Settore Lavori Pubblici).

Si rinvia alle Valutazioni che il Nucleo di Valutazione effettuerà circa l'individuazione della imputabilità o meno del mancato raggiungimento di tali obiettivi ai Funzionari Responsabili cui erano stati assegnati.

2.3 – OBIETTIVI STRATEGICI

La gestione 2013 è stata caratterizzata dalla formulazione di 33 obiettivi di cui 6 strategici e 27 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili di posizione organizzativa con delibera di G.M. n. 215 del 22/10/2013. Nello specifico gli obiettivi sono stati così distribuiti:

Struttura	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa	N. Obiettivi di struttura
Affari Generali	0	4	4
S.E.C.T.	2	5	7
Urbanistica	1	3	4
LL.PP.	2	5	7
Polizia Municipale	1	3	4
URP e Demografici	0	3	3
Finanziario	0	4	4

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince un valore medio alto di raggiungimento degli obiettivi con n. 29 obiettivi realizzati al 100% (pari all' 88% degli obiettivi complessivi) con n. 4 obiettivi non realizzati o realizzati parzialmente.

Già da questa prima analisi emerge con chiarezza l'alto grado di realizzazione degli obiettivi e che l'attività di valutazione è stata svolta con attenzione e misura.

2.4 – OBIETTIVI E PIANI OPERATIVI

La recente riforma della Pubblica Amministrazione pone particolare attenzione alla trasparenza nei rapporti tra enti e cittadini. In particolare il d.lgs. 150/2009 ha previsto l'obbligo per le amministrazioni, di predisporre una apposita sezione sul proprio sito internet, che contenga tutte le informazioni concernenti l'organizzazione, gli andamenti gestionali, l'utilizzo delle risorse per il perseguimento dei risultati, nonché l'attività di misurazione e valutazione.

Nel rispetto della norma l'Amministrazione ha implementato notevolmente il proprio sito internet istituzionale, istituendo la pagina denominata "Amministrazione trasparente" e svolgendo il primo monitoraggio al 31 dicembre 2013 pubblicato sul sito Istituzionale dell'Ente.

Particolare attenzione è stata dedicata all'attivazione di nuovi processi volti sia al risparmio delle risorse attraverso la smaterializzazione di atti e documenti che alla sempre maggiore partecipazione civile dei cittadini alla vita pubblica.

2.5 – OBIETTIVI INDIVIDUALI

La gestione della valutazione della performance individuale, di competenza dei responsabili di posizione organizzativa, ha seguito i criteri indicati nel regolamento di organizzazione e nel sistema della performance deliberati dall'Ente.

In particolare a ciascun dipendente sono stati assegnati obiettivi individuali e/o di struttura in parte collegati agli obiettivi assegnati ai responsabili di posizione organizzativa e in parte legati a proseguire nel processo di maggiore efficacia, efficienza ed economicità dell'attività ordinaria avviato da diversi anni dall'Ente.

Complessivamente si può evidenziare un buon risultato raggiunto dalle singole strutture e/o dal singolo dipendente in merito agli obiettivi assegnati.

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 risulta attuato fin dal 2002 il controllo di gestione con invio del referto annuale alla Corte dei Conti. L'Ente inoltre:

- ha rispettato anche per l'anno 2013 il patto di stabilità;
- non risulta, in base ai parametri di cui al D.M. Interno 24.09.2009, in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale;
- ha conseguito in base al Conto Consuntivo 2013, approvato con Deliberazione consiliare n. 35 del 29/04/2014, un avanzo di amministrazione di € 1.530.923,85.
- ha nel 2013 una percentuale di indebitamento pari al 3,94% quindi inferiore al parametro dell'8% stabilito dall'art. 108 della L. 13.12.2010 N. 122;

Come accennato dianzi, l'Amministrazione Comunale insieme all'Unione dei Comuni e alle altre Amministrazioni aderenti all'Unione, ha avviato una politica di integrazione che si è concretizzata nell'avvio di importanti gestioni associate (e di altre ne è stata prevista l'attivazione negli anni successivi) atte a garantire sia una maggiore quantità e qualità dei servizi erogati che un risparmio sui costi di funzionamento: un esempio per tutti la gestione associata del personale ove il numero di unità di personale impiegate nel servizio risulta sensibilmente inferiore alla somma delle persone che vi lavoravano nei singoli 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. Se precisa che l'Ente, insieme all'Unione e agli altri Comuni aderenti all'Unione, escluso il Comune di Rignano Sull'Arno, ha in essere, a decorrere dall'anno 2005, la gestione associata 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).

5. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

5.1 – 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 si è provveduto ad definire gli obiettivi di PEG con i Responsabili di Posizione Organizzativa e quest'ultimo hanno definito gli obiettivi di struttura o 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 e nella maggior parte dei casi, 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 i principi previsti dal Sistema della performance.

Nel 2013 non è stato effettuato un monitoraggio intermedio in quanto gli obiettivi sono stati approvati in ritardo anche se è stato svolto comunque un monitoraggio informale atto a monitorare l'andamento delle attività in base a quanto esposto verbalmente dal responsabile di posizione organizzativa.

A fine 2014/inizio 2015 si è svolta la valutazione degli obiettivi raggiunti a livello di Ente, di struttura e di unità operative per quanto riguarda l'annualità 2013.

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

Come gli anni precedenti è emerso che occorre lavorare sempre di più sulla programmazione ed in particolare nella fase di predisposizione degli obiettivi ed individuazione di specifici indicatori che dovranno essere sempre più misurabili e quantificabili e periodicamente rilevabili. Questo assunto purtroppo si scontra con le difficili condizioni di finanza pubblica che hanno reso incerto negli ultimi anni il quadro nel quale l'Ente Locale è chiamato a muoversi con conseguente difficoltà nella predisposizione dei bilanci di previsione: l'adozione del

bilancio di previsione a luglio/ agosto pospone alla seconda parte dell'anno anche l'adozione degli strumenti di programmazione (che per loro natura intrinseca hanno bisogno della certezza delle risorse) fatto questo che ne depotenzia in qualche modo la efficacia.

Occorre sottolineare che il focus di questi anni non è stato certo rappresentato dalla gestione del ciclo della performance in quanto venuti meno sostanzialmente una gran parte degli elementi costitutivi della riforma Brunetta con il d.l. 78/2010 e il conseguente blocco della contrattazione nazionale e aziendale. La parte della riforma Brunetta sopravvissuta alla legislazione del 2010 è stata quella legata alla produzione di documenti spesso necessari per erogare una produttività media lorda di euro 300 a dipendente con gravi interrogativi sul rapporto costo efficacia di quanto oggi è sopravvissuto della riforma del 2009.

Senza mettere in dubbio l'indispensabilità degli strumenti della programmazione della performance anche alla luce di un auspicato sblocco della contrattazione nazionale, si auspica un intervento del legislatore finalizzato alla semplificazione degli strumenti anche in chiave di una maggiore chiarezza e intellegibilità.
