



COMUNE DI REGGELLO

Relazione sulla performance

2014

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 2014.

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 2014 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;
- incrementare la comunicazione istituzionale e la trasparenza dell'azione e dell'organizzazione dell'ente attraverso il proprio sito internet.

2.2 – LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Nel corso dell'anno 2014 sono emerse alcune criticità, che hanno determinato per circa il 17% degli obiettivi programmati un mancato raggiungimento o un raggiungimento parziale.

La principale criticità si registra nella mancata attivazione dell'URP assegnato al Settore URP – Servizi Demografici.

2.3 – OBIETTIVI STRATEGICI

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

La gestione 2014 è stata caratterizzata dalla formulazione di 24 obiettivi di cui 16 strategici e 8 d'innovazione operativa e gestionale assegnati ai responsabili di posizione organizzativa con delibera di G.M. n. 194/2014. Nello specifico gli obiettivi sono stati così distribuiti:

Struttura	N. Obiettivi di struttura	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi d'innovazione gestionale ed operativa
Affari Generali	4	3	1
URP e Servizi demografici	3	1	2
Lavori Pubblici	5	5	0
Polizia Municipale	3	3	0
Finanziario	3	0	3
Servizi Educativi Culturali e del Territorio	3	1	2
Servizio Urbanistica ed Edilizia	3	3	0

Da un'analisi dettagliata del grado di raggiungimento dei singoli obiettivi si evince un valore medio alto di raggiungimento degli obiettivi con n. 20 obiettivi realizzati al 100% (pari all'83% degli obiettivi complessivi) con n. 3 obiettivi realizzati dall'80 al 99% (pari al 13%) ed n. 1 obiettivo non realizzato.

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 già dal 2013 ha implementato notevolmente il proprio sito internet istituzionale, istituendo la pagina denominata "Amministrazione trasparente" e svolgendo il monitoraggio al 31 dicembre 2014 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 2014 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 2014, approvato con Deliberazione consiliare n. 50 del 12/05/2015, un avanzo di amministrazione di € 5.221.251,07.
- ha nel 2014 una percentuale di indebitamento pari al 3,72% 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 nel mantenimento e/o 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.

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, ha in essere, a decorrere dall'anno 2005, la gestione associata di interventi e servizi in materia di pari opportunità.

Inoltre con deliberazione di G. M. n.173 del 2012 è stato approvato il Piano delle azioni positive che si propone di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove esiste un divario fra generi e di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sotto rappresentate. Le azioni positive sono imperniate sulla regola espressa dell'uguaglianza sostanziale, regola che si basa sulla rilevanza delle differenze esistenti fra le persone di

nesso diverso. Realizzare pari opportunità fra uomini e donne nel lavoro, quindi, significa eliminare le conseguenze sfavorevoli che derivano dall'esistenza di differenze.

Le principali azioni sono:

azione positiva 1: flessibilità oraria, permessi, aspettative, congedi.

azione positiva 2: formazione

azione positiva 3:, Sviluppo carriera e professionalità

azione positiva 4: promozione della cultura di genere

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 2014 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.

Ad oggi si è conclusa la valutazione degli obiettivi raggiunti a livello di Ente, di struttura e di unità operative per quanto riguarda l'annualità 2014.

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 c.d. libera (lorda) che per il 2014 si attesta intorno ai 107 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.

