



Comune di Pontassieve
Staff Programmazione e Controllo – Staff Sindaco
Servizio Organizzazione e Controllo

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE – ANNO 2016

(art. 10 D. Lgs. 150/2009)

In applicazione di quanto disposto dal documento approvato con delibera di
Giunta Municipale n. 136 del 30/12/2010
relativo al Sistema delle Performance

APPROVATA CON DELIBERA DI G.M. N° 113 DEL 7/9/2017

INDICE

1. Premessa	3
2. Presentazione Relazione	3
3. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	4
a) Dati Generali –Territorio e Popolazione.....	4
b) L’amministrazione (struttura organizzativa e personale)	4
c) Dati relativi al personale in servizio	5
4. Obiettivi: risultati raggiunti	8
a) Documenti di Programmazione	8
b) Gli obiettivi strategici del mandato del Sindaco.....	8
5. Risorse, efficienza ed economicità	9
a) Risultati ottenuti dall’analisi e valutazione della spesa (rif. Rendiconto della Gestione 2016).....	9
6. Il ciclo di gestione della Performance	9
7. Valutazione della Performance	10
a) I risultati raggiunti relativamente agli obiettivi di PEG 2016.....	10
b) Valutazione performance individuale.....	13

1. Premessa

La presente Relazione sulla Performance trova origine normativa nell'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e regolamentazione nella metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 30/12/2010 e successive modifiche ed integrazioni.

Per quanto attiene il raggiungimento degli obiettivi dei Dirigenti/apicali si fa riferimento all'attestazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente (Nucleo di Valutazione per il nostro comune), mentre le restanti informazioni contenute nel presente documento sono state elaborate dal Servizio Organizzazione e controllo su dai interni.

2. Presentazione Relazione

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009, noto come "Decreto Brunetta", prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi resi (articoli 4 e 10).

Ma cosa si intende esattamente per "performance"? La "performance" è il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (sistema, organizzazione, unità organizzativa, team, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi ed, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata costituita.

Molto sinteticamente il ciclo di gestione della performance offre alle amministrazioni un quadro di azione che realizza il passaggio dalla cultura di mezzi (input) a quella di risultati (output e outcome), orientato a porre **il cittadino** al centro della programmazione (customer satisfaction) e della rendicontazione (trasparenza), e rafforzare il collegamento tra retribuzione e performance (premierità selettiva).

La relazione contiene sia dati di riferimento del contesto in cui si è svolto il processo performativo, sia soprattutto lo stato finale di raggiungimento degli obiettivi che ne rappresentano il contenuto principale. Per una completa rappresentazione degli obiettivi (descrizione obiettivo, fasi di realizzazione e relativo cronoprogramma, indicatori di raggiungimento....) che erano stati assegnati ai vari responsabili per la annualità 2016 si rinvia al documento Piano Esecutivo di gestione 2016/Piano delle Performance (PEG) pubblicato sul sito istituzionale, in amministrazione trasparente, Performance, Piano delle performance.

Relativamente ai fattori riguardo all'uso delle risorse finanziarie assegnate, all'efficienza ed economicità delle azioni intraprese si rimanda al **rendiconto di gestione 2016** e relativa relazione di accompagnamento, approvato con **delibera di C.C. 30 del 23 maggio 2017**.

La presente relazione verrà inoltre pubblicata sul sito istituzionale del Comune, nella sezione di "Amministrazione trasparente" appositamente dedicata (art. 10 comma 8 lettera b) del decreto legislativo n. 33/2013)

3. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

a) Dati Generali –Territorio e Popolazione

Il Comune di Pontassieve (FI) ha una popolazione di **20.704** abitanti alla data del 31/12/2016 di cui:

Maschi	9.984	<i>Stranieri</i>	1988
Femmine	10.720	<i>Incidenza sugli abitanti</i>	9,60%

L'analisi della popolazione per fasce d'età consente al Comune di identificare e attuare politiche adeguate ai reali bisogni dei cittadini.

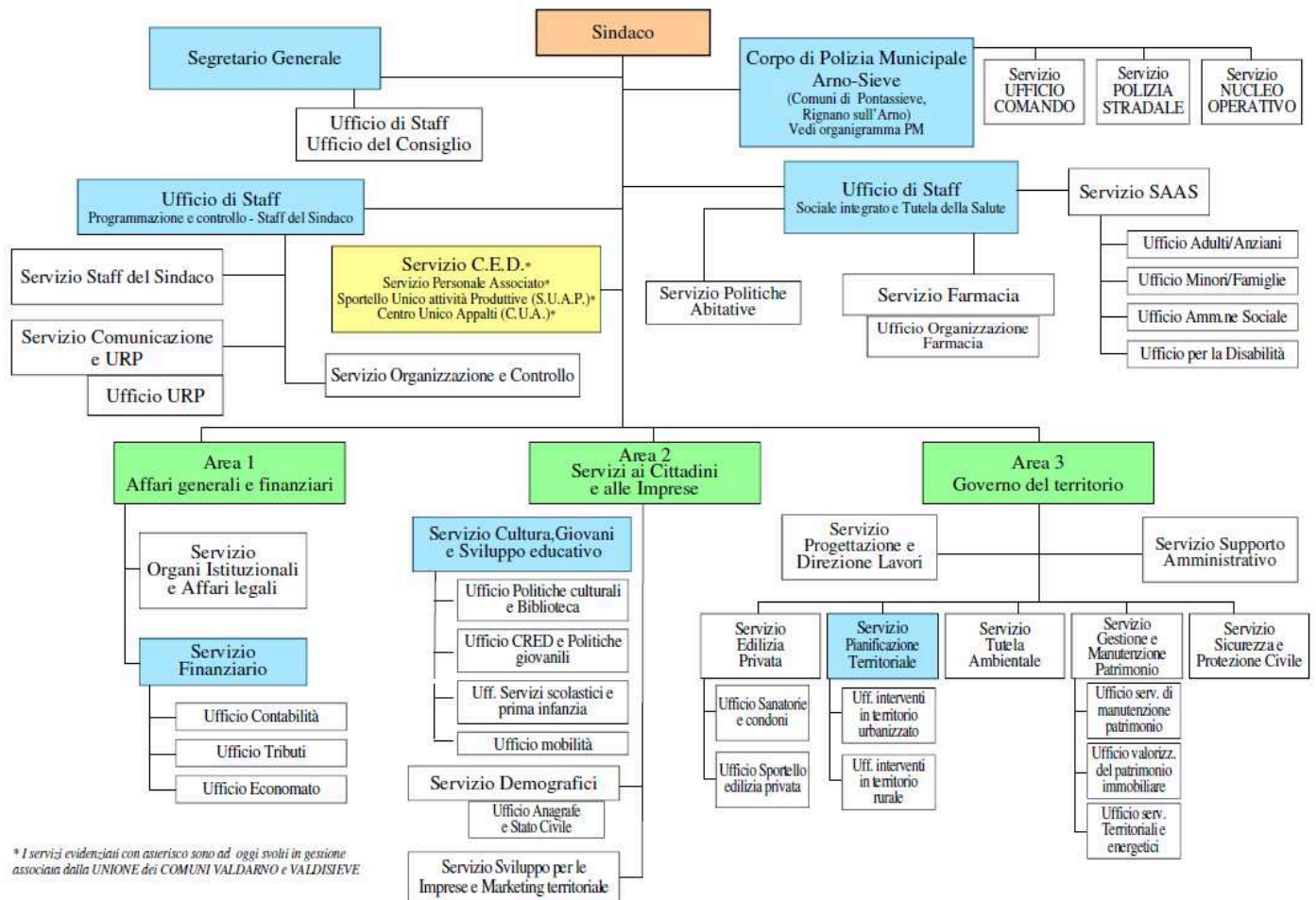
<i>Fascia età</i>	2016
0-19	3.542
20-59	10.123
60-80	5.438
> 80	1.601
<i>Totale</i>	20.704

TERRITORIO	Superficie Fiumi e torrenti	KM Q 144,44
VIABILITA'	Strade statali	Km 7,09
	Strade provinciali	Km 10,6
	Strade comunali	Km 159,3
	Strade vicinali e Strade extraurbane	Km 312,74

Fonte: 17° rapporto annuale sull'attività della P.M.

b) L'amministrazione (struttura organizzativa e personale)

Si riporta di seguito la struttura organizzativa dell'Ente e un quadro riassuntivo delle qualifiche funzionali possedute dal personale in servizio al 30/12/2016.



c) Dati relativi al personale in servizio

La struttura organizzativa dell'Ente, alla data del 30/12/2016 era ripartita in 3 Aree, 3 Unità Organizzative Autonome e 21 servizi, con i seguenti dipendenti:

Dotazione organica	Dirigenti	3	Altri	145	Totale	148	<div style="border: 1px solid green; padding: 5px; display: inline-block;"> Personale a tempo indeterminato + Segretario e Dirigente Area 3 </div>
Dipendenti in servizio	Dirigenti	1	Altri	115	Totale	116	
Dipendenti a tempo determinato			Altri	7	totale	7*	

*(3 Farmacisti+1 addetto amm./magazz. + 3 Area Gov.Terr.)

Personale suddiviso per qualifiche e funzioni

Si riporta adesso un RIEPILOGO relativo alle RISORSE DI PERSONALE impegnate nelle varie strutture per l'attuazione dei rispettivi obiettivi annualità 2016.

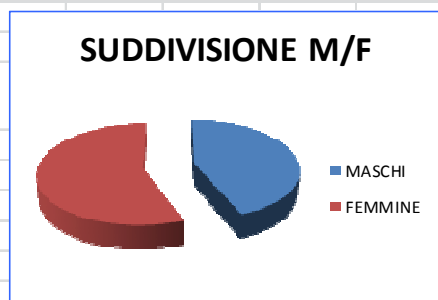
SETTORE	TOTALE DIPENDENTI
AREA n. 1 AFFARI GENERALI E FINANZIARI	14
AREA n. 2 SERVIZI AI CITTADINI ED ALLE IMPRESE	25
AREA n. 3 GOVERNO DEL TERRITORIO	29
CORPO POLIZIA MUNICIPALE	20
STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO /STAFF SINDACO	11
STAFF SOCIALE INT. E TUTELA SALUTE	14
C.U.A. Unione Comuni	2
	116

(*) 2 DIP. in congedo
(Spilotros e Masi)

Analisi dati del Personale

L'analisi del personale in servizio a tempo indeterminato al 1/1/2016 presso il Comune di Pontassieve presenta il seguente quadro di raffronto fra la situazione di uonimi e donne

GENERE	SUDDIVISIONE M/F	%
MASCHI	51	44%
FEMMINE	65	56%
TOT. DIPENDENTI al 1/1/16	116	100%



SETTORE	M	F	TOTALI
AREA n. 1 AFFRI GENERALI E FINANZIARI	1	14	15
AREA n. 2 SERVIZI AI CITTADINI ED ALLE IMPRESE	5	20	25
AREA n. 3 GOVERNO DEL TERRITORIO	21	8	29
CORPO POLIZIA MUNICIPALE	14	6	20
STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO /STAFF SINDACO	4	7	11
STAFF SOCIALE INT. E TUTELA SALUTE	6	8	14
C.U.A. Unione Comuni	0	2	2
			116

(*1 dip. M e 1 dip. F in congedo (Spilotros e Masi)

categoria	M	F	TOTALI	% M	% F
B	22	14	36	61%	39%
C	17	27	44	39%	61%
D	12	24	36	33%	67%
			116		

DIRIGENTI	1	0	1	100%	0%
SEGRETARIO	1	0	1	100%	0%

Si rende noto che l'organizzazione dei servizi dell'Ente è disciplinata con apposito regolamento di Giunta approvato con delibera n. 54 del 12/5/2011 e successive modifiche . Con la adozione di tale regolamento si è ottemperato agli obblighi disposti dalla entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009.

4. Obiettivi: risultati raggiunti

a) Documenti di Programmazione

Titolo	Riferimenti Normativi	Atto di approvazione	Data
Indirizzi generali di governo 2014 – 2019	TUEL n° 267/2000: art. 42, c.3 e art. 46, c.3 Statuto: art. 34	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 71	30/9/2014
D.U.P. 2016-2018	D.lgs 118/2011 Art. 170 del TUEL, così come modificato dal D.Lgs. n. 126/2014	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 30	10/05/2016
Bilancio di Previsione 2016 pluriennale 2017-2018	TUEL n° 267/2000: art. 162	Deliberazione del Consiglio Comunale n. 30	10/05/2016
Piano esecutivo di gestione 2016	TUEL n° 267/2000: art. 108, c.1 e art. 169 art. 15ve16 Reg. di contabilità art. 12 Regolamento di organizzazione	Deliberazione Giunta Municipale n. 128.	07/07/2016
Salvaguardia degli equilibri di bilancio	TUEL n° 267/2000: art. 193, c.2; Reg. di contabilità: art. 18	Deliberazione Consiglio Comunale n. 53	28/07/2016
Rendiconto di gestione 2016	TUEL n° 267/2000: art. 227	Deliberazione Consiglio Comunale n. 30.	23/05/2017

b) Gli obiettivi strategici del mandato del Sindaco

01 PONTASSIEVE PIACEVOLE

INDIRIZZO STRATEGICO: VIVERE LA CITTA' NEL RISPETTO DEL TERRITORIO

Obiettivi strategici:

- Riqualificazione aree dismesse
- Rilancio del centro storico
- La cultura come risorsa- ampliare gli spazi della biblioteca comunale
- La cultura come risorsa- realizzare una ludoteca per i più piccoli
- La cultura come risorsa-spazio giovani
- Promuovere azioni finalizzate alla sicurezza dei cittadini- Piano della sicurezza per Pontassieve
- Promuovere azioni finalizzate alla sicurezza dei cittadini- strade sicure

02 PONTASSIEVE PULITA E SANA

INDIRIZZO STRATEGICO AMBIENTE e SALVAGUARDIA DELLE RISORSE

Obiettivi strategici:

- Promuovere la tutela dell'ambiente , lo sviluppo rurale e la gestione del territorio con criteri di sostenibilità- piano di intervento per la riduzione dei consumi
- Favorire la riduzione, il recupero e il riciclo dei rifiuti- portare la raccolta differenziata all'80%

INDIRIZZO STRATEGICO: CRESCERE NELLA CULTURA DELL'AMMINISTRARE

Obiettivi strategici:

- Operazione trasparenza- sviluppare all'interno dell'Urp una sezione dedicata alla comunicazione esterna
- Comune sempre più semplice ed efficiente per i cittadini- controllo strategico e cruscotto direzionale
- Comune sempre più semplice ed efficiente per i cittadini- controllo della qualità dei servizi e degli standard
- Comune sempre più semplice ed efficiente per i cittadini- nuovo modello dei controlli degli atti amministrativi

Obiettivi strategici intersettoriali:

- Dematerializzazione dei procedimenti amministrativi e gestione on-line dei servizi ai cittadini.
- Autonomia finanziaria- valore patrimoniale degli immobili- redditività immobili comunali
- Imparzialità dell'azione amministrativa- riorganizzazione e potenziamento dell'URP
- Adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di trasparenza e aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza ed integrità ed adempimenti di pubblicazione ex D.lgs. n. 33/2013
- Adempimenti richiesti dalla vigente normativa in materia di prevenzione della corruzione ed aggiornamento piano triennale

ulteriori Obiettivi strategici:

- Valorizzare le competenze del personale del Comune
- Equità fiscale e lotta alla evasione

04 PONTASSIEVE DOLCE

INDIRIZZO STRATEGICO: SOSTEGNO ED INCLUSIONE

Obiettivi strategici:

- Favorire la nascita delle reti dei servizi sociosanitari e sociali
- Promuovere la cultura della accoglienza
- Le Politiche sociali come priorità
- Aiutare le persone in difficoltà quali minori, famiglie, anziani ed immigrati

05 PONTASSIEVE AL PASSO CON I TEMPI

INDIRIZZO STRATEGICO: SPORT BENESSERE E STILI DI VITA

Obiettivi strategici:

- Mettere a disposizione nuovi spazi e opportunità per i giovani
- Promuovere il ruolo sociale dello sport
- Favorire nuove forme di mobilità

INDIRIZZO STRATEGICO: ECONOMIA DI PROSPETTIVA

Obiettivi strategici:

- Elaborare un progetto di rilancio per il centro storico di Pontassieve
- Favorire e sostenere lo sviluppo economico, le imprese e la occupazione- zone wifi liberamente accessibili
- Favorire e sostenere lo sviluppo economico, le imprese e la occupazione- estensione della banda larga
- Guardare sempre più all'Europa e al futuro- creazione di un Eurosportello
- Impatto salute

INDIRIZZO STRATEGICO: SCUOLA E FORMAZIONE

Obiettivi strategici:

- La scuola e la formazione come priorità- rinnovare e migliorare il patrimonio edilizio scolastico

5. Risorse, efficienza ed economicità

a) Risultati ottenuti dall'analisi e valutazione della spesa (rif. Rendiconto della Gestione 2016)

I dati economici e finanziari sono desumibili dalla deliberazione del Consiglio Comunale n. 30 del 23/5/2017, con la quale è stato approvato il **Rendiconto della Gestione anno 2016**.

6. Il ciclo di gestione della Performance

Il ciclo di gestione della Performance si è svolto regolarmente secondo le fasi previste:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori (Piano della Performance - approvato con Deliberazione Giunta Municipale n. 128/2016);
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse (P.E.G.- approvato con Deliberazione Giunta Municipale n. 128/2016);
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito.

7. Valutazione della Performance

a) I risultati raggiunti relativamente agli obiettivi di PEG 2016

L'Organismo Indipendente di Valutazione/per noi Nucleo di Valutazione (di seguito N.V.), nella seduta del 8 AGOSTO 2017, ha visionato il Piano della Performance 2016, analizzato il report dei vari Responsabili di Area/Unità Organizzative Autonome (Uffici di Staff) che riportavano, per ogni obiettivo, la descrizione dell'avanzamento lavori, il valore conseguito dall'indicatore di risultato.

Il N.V. ha valutato attentamente tutti gli obiettivi e gli elementi correlati, considerando nello specifico anche quelli per i quali si sono presentate situazioni particolari che hanno portato al mancato raggiungimento.

Riconoscendo il buon grado di raggiungimento del risultato, il Nucleo ha attribuito il relativo punteggio, utile per la misurazione della performance di ente e di unità organizzativa (i prospetti sono riportati nel verbale sopra richiamato e di seguito riproposti).

VALUTAZIONE RISULTATO MEDIO DELL'ENTE NELL' ANNO 2016

STRUTTURA	% di realizzazione (valori arrotondati)
AREA 1 E 2 – Responsabile Segretario Generale Dott. F. Ferrini	89%
AREA GOVERNO DEL TERRITORIO – Dirigente responsabile Ing. A. Degl'Innocenti	78%
CORPO POLIZIA MUNICIPALE – Responsabile Comandante M. Pratesi	96%
UFFICIO DI STAFF PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO-STAFF DEL SINDACO- Responsabile Dott. F. Cammilli	97%
UFFICIO DI STAFF SOCIALE INTEGRATO E TUTELA DELLA SALUTE – Responsabile Dott. L. Lombardi	74%
% RISULTATO MEDIO DELL'ENTE	85%

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI AREA 1 e 2 - ANNO 2016

OBIETTIVI ASSEGANTI	% di realizzazione	NOTE
DIGITALIZZAZIONE ATTI PUBBLICI E SCRITTURE PRIVATE	90	obiettivo raggiunto al 100% ma penalizzato del 10% come da Verbale N.V. 8/8/17
ATTUAZIONE DELLA RIFORMA CONTABILE	70	
EQUITA' FISCALE E LOTTA ALL'EVASIONE	100	
UNIONI CIVILI	100	
DEMATERIALIZZAZIONE LISTE ELETTORALI SEZIONALI E GENERALI	N.V.	sentita la Responsabile Serv. Dem. - come da verbale si decide per la non valutazione (N.V.)
AGGIORNAMENTO E RIPOSIZIONAMENTO EUROSPORELLO	90	obiettivo raggiunto al 100% ma penalizzato del 10% come da Verbale N.V. 8/8/17
PIANO PER LA FUNZIONALIZZAZIONE DEGLI SPAZI DELLA BIBLIOTECA	90	obiettivo raggiunto al 100% ma penalizzato del 10% come da Verbale N.V. 8/8/17
SERVIZIO LUDOTECA	100	
CONSOLIDAMENTO ATTIVITA' CENTRO INTERCULTURALE	90	obiettivo raggiunto al 100% ma penalizzato del 10% come da Verbale N.V. 8/8/17
POTENZIARE SERVIZI DI PRE E POST SCUOLA E SERVIZI ALLA PRIMA INFANZIA (NIDO)	75	obiettivo raggiunto al 85% ma penalizzato del 10% come da Verbale N.V. 8/8/17
PIANO OFFERTA FORMATIVA (POF)	90	obiettivo raggiunto al 100% ma penalizzato del 10% come da Verbale N.V. 8/8/17
Un "UN PATTO PER LA SCUOLA"	85	obiettivo raggiunto al 95% ma penalizzato del 10%
FAVORIRE NUOVE FORMA DI MOBILITA'	90	obiettivo raggiunto al 100% ma penalizzato del 10% come da Verbale N.V. 8/8/17
% RAGGIUNGIMENTO RISULTATO STRUTTURE DI VERTICE (AREA 1 e 2) ATTRIBUITO AL RESPONSABILE	89,12%	

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI AREA 3 – GOVERNO DEL TERRITORIO ANNO 2016

OBIETTIVI ASSEGNATI	% di realizz.	NOTE
PARCHI E GIARDINI IN SICUREZZA	80	obiettivo raggiunto al 90% ma con penalizzazione del 10% come da Verbale N.V. 8/8/17
STRADE IN SICUREZZA 2016/2018	80	
PERCORSI PEDONALI IN SICUREZZA	80	obiettivo raggiunto al 90% ma con penalizzazione del 10% come da Verbale N.V. 8/8/17
AMPLIAMENTO BIBLIOTECA COMUNALE. ALLESTIMENTO LUDOTECA	80	
ABBASSO LA CO2 - BOLLETTE CON ENERGIE RINNOVABILI	0	
BONIFICA COPERTURE AMIANTO	100	
PATRIMONIO A REDDITO	90	
PATRIMONIO A REDDITO. EX TRIBUNALE	90	
SCUOLE SICURE ED ECOEFFICIENTI	90	
ADOZIONE NUOVO PIANO STRUTTURALE COMUNALE	70	
% RAGGIUNGIMENTO RISULTATO STRUTTURA DI VERTICE ATTRIBUITO AL RESPONSABILE	78,73%	

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI STAFF SOCIALE INTEGRATO E TUTELA DELLA SALUTE 2016

OBIETTIVI ASSEGNATI	% di realizz.
POLITICHE ABITATIVE - Interventi per il diritto alla casa	100
CONSEGUIMENTO FATTURATO D'ESERCIZIO PREVISTO PER L'ANNO 2016 (2.135)	50
CONSOLIDAMENTO E IMPLEMENTAZIONE SERVIZI PER L'UTENZA	90
GESTIONE SISTEMA AD ALTA INTERGRAZIONE SOCIO-SANITARIA	100
ISTITUZIONE CONSULTA DI VOLONTARIATO	50
AIUTRE LE PERSONE IN DIFFICOLTA' QUALI MINORI, FAMIGLIE, ANZIANI, IMMIGRATI, ECC.	60
% RAGGIUNGIMENTO RISULTATO STRUTTURA DI VERTICE ATTRIBUITO AL RESPONSABILE	74,67%

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI CORPO POLIZIA MUNICIPALE 2016

OBIETTIVI ASSEGNATI	% di realizz.	NOTE
CITTA' SICURA	100	
STRADE SICURE	100	
PIANO PER LA SICUREZZA PER PONTASSIEVE	90%	obiettivo raggiunto al 100% ma con penalizzazione del 10% come da Verbale N.V. 8/8/17
% RAGGIUNGIMENTO RISULTATO STRUTTURA DI VERTICE ATTRIBUITO AL RESPONSABILE	96,37%	

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI E DEI RISULTATI PROGRAMMAZIONE E CONTROLLO-STAFF DEL SINDACO 2016

OBIETTIVI ASSEGNATI	% di realizz.	NOTE
NUOVI CONTROLLI SULLE SOC. PARTECIPATE E CONSOLIDAMENTO DEI CONTI	100	
MISURARE LA QUALITA' DEI SERVIZI EROGATI SOTTO IL PROFILO DELLA QUALITA' PERCEPITA	100	
POTENZIAMENTO DEGLI STRUMENTI DI DEMOCRAZIA PARTECIPATA	90	valutazione al 100% ma penalizzata del 10% come da motivazione contenuta nel Verbale N.V. 8/8/17
% RAGGIUNGIMENTO RISULTATO STRUTTURA DI VERTICE ATTRIBUITO AL RESPONSABILE	97,35%	

b) Valutazione performance individuale

Per la valutazione della performance individuale del personale dipendente (escluso i titolari di P.O. e i Dirigenti/segretario), sono state utilizzate le schede previste dalla metodologia operativa del sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con delibera di Giunta Municipale n. 136 del 30/12/2010.

Di seguito si riportano i risultati medi conseguiti dai dipendenti delle varie strutture e l'indennità media conseguita, che tiene conto anche dei vari obiettivi operativi individualmente assegnati extra PEG:

AREA/STRUTTURA DI STAFF	N° DIP. escluso PO/apicali	VOTO MEDIO VAL. IND. IN CENTESIMI	% MEDIA RAGG. OBIETTIVI IND. (PEG+operativi)	INDENNITA' MEDIA PER DIP.
AREA 1	13	91,77	100	€ 261,55
AREA 2	22	90,18	97,73	€ 232,10
AREA 3	30	90,90	89,77	€ 236,93
P.M.	19	86,26	100	€ 249,20
STAFF PROGR. CONTR./STAFF SINDACO	11	87,82	99,18	€ 233,68
STAFF SOCIALE INT. E TUTELA SALUTE	18	87,39	95,76	€ 240,83

Risultati medi conseguiti dai dipendenti per CATEGORIA (B, C, D)

CATEGORIA DIPENDENTI	N° DIP.	VOTO MEDIO VAL. IND. IN CENTESIMI	% MEDIA RAGG. OBIETTIVI IND. (PEG+operativi)	INDENNITA' MEDIA PER DIP.
B	35	87,37	94,71	€ 203,60
C	43	90,70	96,59	€ 241,83
D	35	90,89	97,55	€ 279,49