

COMUNE DI PESCIA
Provincia di Pistoia

Al Nucleo di Valutazione
Al Sindaco
All'Assessore al Personale
Al Segretario Generale
SEDE

OGGETTO: Performance 2018. Relazione

1. PRESENTAZIONE E INDICE

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli altri *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

Più in dettaglio, la Relazione deve:

- a) evidenziare a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno, indicandone le cause e le misure correttive da adottare;
- b) documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell'erogazione, nei limiti e con le modalità ivi previsti, del premio di efficienza di cui al medesimo articolo;
- c) contenere il bilancio di genere realizzato dall'amministrazione.

Al pari del Piano della *performance*, la Relazione è approvata dalla Giunta Comunale, dopo essere stata definita in collaborazione con i vertici dell'amministrazione. La Relazione deve essere validata dal Nucleo di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del decreto.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE GENERALE

2.1 - Descrizione dei fattori esterni all'organizzazione che hanno inciso sulla performance generale

2.1.1 Grado di attuazione dei programmi e connessi impatti sui bisogni;

I principali bisogni della popolazione nella misura garantita in questi anni hanno trovato la consueta risposta.

2.2 – Obiettivi che sono stati oggetto di rimodulazione nel corso dell'anno 2018

Gli obiettivi nel corso dell'anno 2018 non sono stati oggetto di rimodulazione e le linee sono state pienamente raggiunte sotto ogni aspetto.

2.3 - Livello di conseguimento degli obiettivi gestionali e grado di copertura delle linee programmatiche di mandato

2.3.1 Grado di raggiungimento degli obiettivi individuali

Gli obiettivi sono stati raggiunti in modo soddisfacente

2.3.2 Andamento delle performance comportamentali;

L'andamento delle performance comportamentali è stato valutato in modo soddisfacente

3. ADEGUAMENTO DELL'ENTE AL DECRETO LEGISLATIVO N.74/2017

3.1 - Approvazione del Sistema di misurazione e di valutazione delle performance e/o di eventuali integrazioni/o modificazioni (estremi del provvedimento).

Il Comune di Pescia con Deliberazione del Commissario con i poteri della Giunta Comunale n. 27 del 19.02.2018 avente ad oggetto l'approvazione del "Sistema di misurazione e valutazione della performance – Modifiche ed approvazione testo coordinato" con l'obiettivo di valorizzare ai sensi dell'art. 7 del D.lgs. 150/2009 le prestazioni del personale dipendente collegando le stesse al miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, ha modificato il precedente sistema di valutazione integrandolo con le novità introdotte dal D. Lgs. 74/2017:

4. DATI INFORMATIVI SULL'ORGANIZZAZIONE

4.1. La struttura organizzativa dell'Ente come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi, prevede la sua articolazione in Servizi, Aree Organizzative, Unità Operative e Uffici. L'articolazione di Servizi e Aree Organizzative costituiscono la macro struttura dell'Ente ed è così costituita alla data del 31.12.2018:

SERVIZIO 1 – AFFARI GENERALI E GESTIONE DELLE RISORSE

- A.O. Risorse Umane e Informatizzazione
- A.O. Entrate Comunali
- U.O. Sviluppo P.A. Digitale
- U.O. Segreteria Generale
- U.O. Segreteria del Sindaco
- U.O. Comunicazione e rapporti col cittadino
- U.O. Ragioneria, contabilità e Bilancio
- U.O. Entrate non Tributarie
- U.O. Economato e Provveditorato

SERVIZIO 2 – SERVIZI AL CITTADINO

- A.O. Politiche Sociali e Culturali
- A.O. Polizia Municipale
- U.O. Politiche Culturali e Turistiche
- U.O. Servizi Demografici
- U.O. Istruzione
- U.O. Prevenzione e Sicurezza Stradale
- U.O. Polizia Giudiziaria
- U.O. Contenzioso

SERVIZIO 3 – GESTIONE DEL TERRITORIO

- A.O. Urbanistica e Assetto del Territorio
- A.O. Opere Pubbliche e Protezione Civile
- U.O. Pianificazione – Sit – Vincoli Tecnici
- U.O. Edilizia Privata
- U.O. Contenziosi e Condoni
- U.O. Gestione del Patrimonio e Manutenzioni
- U.O. Ambiente e Qualità Urbana
- U.O. Gestione Amministrativa OO.PP. e Valorizzazione del Patrimonio
- U.O. Protezione Civile
- U.O. Sviluppo Economico e Agricoltura



L'organizzazione dell'Ente alla data di riferimento conta complessivamente: tre Dirigenti e sei AA.OO.

La struttura dell'Ente ha subito negli ultimi anni alcune modifiche e razionalizzazione organizzativa finalizzate a dotarla di una maggiore efficienza anche in ragione del mutato, ed in continua evoluzione, contesto normativo di riferimento.

1.2.3 – Dati relativi al Personale

Dotazione organica

Nel prospetto che segue si riporta il personale in servizio alla data del 31.12.2018.

TIPOLOGIA DI PERSONALE	Personale in servizio al 31/12/2018
Dirigenti	3
Categoria D	24
Categoria C	24
Categoria B	33
Categoria A	0
Totale	84

5. INDICATORI DI SALUTE RELAZIONALE

5.1 Coinvolgimento Stakeholders nei processi decisionali e nella gestione e produzione dei servizi

Il Comune deve implementare sistemi di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati, che coinvolgono i diversi portatori di interesse nel processo di formazione delle decisioni, mediante l'accesso del pubblico alle informazioni attraverso: il sito web, lettere, brochure, e-mail, social network, assemblee pubbliche e riunioni.. Favorire la partecipazione dei cittadini all'attività decisionale attraverso incontri pubblici; organizzare tavoli tematici, di confronto/osservazione e formazione invitando varie categorie rappresentative nel campo turistico, sociale ed urbanistico (associazioni, operatori turistici e commerciali, tecnici urbanistici), partecipando così al processo di misurazione delle performance organizzative anche comunicando direttamente al Nucleo di Valutazione il proprio grado di soddisfazione per le attività e per i servizi erogati, secondo modalità stabilite dallo stesso Nucleo, venendo così ad introdursi la customer satisfaction.

Il tema della valutazione della qualità dei servizi sarà, per il Comune di Pescia, fondamentale diventando un parametro di valutazione rispetto alla performance organizzativa ed individuale dell'ente ed in prospettiva degli anni 2019/2021, il miglioramento della qualità dei servizi erogati sarà motivo di valutazione del personale.

5.2 SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

5.2.1. Il Contesto esterno di riferimento

La Popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente, secondo dati forniti dall'Ufficio Anagrafe, ammonta a 19.674 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	19.674
Maschi	9.499
Femmine	10.175
Nuclei familiari	8.412
Convivenze	10

Il Territorio

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di 79,14 kmq.

L'Economia

L'economia del territorio di Pescia si incentra prevalentemente sui settori florovivaistici, industriali in particolar modo il settore della carta e produzione/trasformazione di manufatti in vetro, artigianali, turismo (sul territorio sono presenti numerose attività agrituristiche legate ai prodotti tipici locali (olio e fagioli) e dei servizi. Si afferma l'importanza del settore primario come motore dell'economia locale e dei servizi.

LO SCENARIO DELL'ENTE – L'AMMINISTRAZIONE

Notizie varie.

- popolazione residente (ab.) n. 19.674
- nuclei familiari (n.) 8.412
- frazioni geografiche (n.) 19
- superficie del Comune (Kmq) 79,14
- superficie urbana: strade comunali km 355

L'Assetto organizzativo

I RISULTATI RAGGIUNTI – Rendiconto di gestione 2018 approvato con atto C.C. n. 46 del 07.05.2019 da cui emergono dati di gestione che sinteticamente vengono riportati:

- Risultato della gestione finanziaria: 7.724.461,35
- Risultato della gestione di competenza: 1.368.065,96
- Spese di personale: 3.558.246,70
- Patto di stabilità 2018: rispettato
- Equilibri di Bilancio: approvati (atto C.C. n.46 del 07/05/2019)
- Parere Revisore dei conti su rendiconto 2018: favorevole (relazione allegato verbale n. 6 del 23/04/2019)

6. CICLO DI GESTIONE DELLE PERFORMANCE

6.1 Nomina del Nucleo di Valutazione avvenuta con deliberazione del Commissario con i poteri della G.C. n. 15 del 05.07.2017.

6.2 Delibera del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 98 del 30/05/2018 con la quale veniva definito il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) dell'anno 2018;

6.3 DD. N. 2606 del 19.12.2018 con la quale veniva costituito, per l'anno 2018, il fondo destinato alla remunerazione della retribuzione di Posizione e di Risultato della Dirigenza ai sensi dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 e successive integrazioni.

6.4 Con la D.D. n. 2465 del 11.12.2018 veniva approvata la costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l' anno 2018, procedendo poi, in data 20.12.2018, alla sottoscrizione dell' accordo aziendale.

6.5 Deliberazione della Giunta Comunale n. 98 del 28.12.2018 nella quale sono assegnati i seguenti obiettivi qualificanti per i tre Servizi comunali, attribuendo agli stessi il "peso" a fianco di ciascuno, indicato in ottemperanza al sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 3 della sopra richiamata deliberazione n. 27/2018):

Servizio 1 - Affari Generali e Gestione delle Risorse	Peso
1)Innovazioni tecnologiche e nuove competenze digitali della P.A.	2
2)Attivazione Bacheca on line.	1
3)Recupero morosità tassa rifiuti	1

Servizio 2 - Servizi al Cittadino	Peso
1)Prevenzione e repressione delle violazioni materia di commercio e di pubblicità	1
2) Nuova procedura e tecnologie innovative per il controllo incrociato delle prestazioni agevolate e dei contributi assistenziali – mappatura delle prestazioni	1
3) Nuova modalità di integrazione tempo scuola e tempo libero in un percorso triennale: Progetto libro Amico	1

Servizio 3 – Gestione del Territorio	Peso
1)Censimento degli impianti di pubblica illuminazione e degli immobili di proprietà del comune ai fini dello sviluppo di specifica progettazione di efficientamento energetico	1
2)Sviluppo Economico: comunicazione digitale	1
3)Implementazione sit comunale	1
4)Completamento della definizione delle pratiche di condono edilizio giacenti	1

Il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- Definizione e assegnazione degli obiettivi;
- Collegamento tra obiettivi e risorse;
- Monitoraggio in corso di esercizio;
- Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
- Utilizzo dei sistemi premianti;
- Rendicontazione dei risultati ottenuti e consuntivo agli organi di indirizzo politico – amministrativo, nonché ai cittadini, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Lo strumento è costituito dalla presente relazione.

Tale impostazione metodologica risulta in uso presso questa Amministrazione comunale da diversi anni; con l'approvazione del PEG, la Giunta nel corso dei vari periodi amministrativi ha assegnato ai Dirigenti dei servizi, cui l'Ente è articolato, obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il bilancio di previsione, e gli indirizzi programmatici dell'amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

Con la presente Relazione della Performance si è inteso rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2018 ed i risultati ottenuti, portando a compimento il Ciclo di gestione della performance, al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa ed applicare i meccanismi premiali previsti dal decreto citato per rendere il Ciclo trasparente e leggibile, allo scopo anche di ottenere la validazione del Nucleo.

Il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) – parte contabile ed obiettivi, è il documento che si pone come supporto di pianificazione del bilancio e definisce la quantificazione delle risorse e degli interventi assegnati a ciascun centro di Responsabilità per la realizzazione degli obiettivi di ciascun programma.

Tutti gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso proseguire sono strettamente legati alla premialità, ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse destinato alla produttività, per converso le somme relative alla produttività sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Il Nucleo di Valutazione, in accordo con l'Amministrazione, ha elaborato le schede di valutazione sia del personale dirigenziale che a sua volta ha elaborato quelle del personale incaricato di Posizione Organizzativa, che del restante personale.

Alla base del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni è stata proposta la distinzione tra la valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il PEG, e la valutazione del comportamento organizzativo e individuale, il tutto sulla base di elementi ben descritti e resi noti sia alle organizzazioni sindacali, al personale interessato ed alla generalità dei soggetti interessati e dei cittadini tramite pubblicazione all'albo pretorio e sul sito internet istituzionale del Comune: www.comune.pescia.pt.it.



7. CONSIDERAZIONI FINALI

L'Ente intende monitorare e migliorare il suo stato di salute organizzativo, puntando principalmente su due direzioni di sviluppo: le competenze e la motivazione del personale, quale spinta interiore ad agire e a raggiungere obiettivi dell'Ente.

Per favorire poi, la costruzione di un rapporto di fiducia coi suoi Cittadini e instaurare un dialogo costruttivo con la società civile, il comune intende sviluppare relazioni sempre più dinamiche con i diversi portatori di interesse, basate sulla trasparenza delle scelte e la correttezza dell'informazione.

Al fine di stabilire un nuovo rapporto con gli stessi, occorre innovare la comunicazione, sottoporre i risultati dell'azione amministrativa ai diversi portatori di interesse, consentire di valutare la corrispondenza tra i bisogni sociali e le risposte fornite, in termini di qualità e coerenza rispetto agli obiettivi dichiarati (punto 5).

Il Piano della performance esplicita le molteplici relazioni tra Pubblica Amministrazione e stakeholders.

Apprezzabile, infine, da parte dei Dirigenti la differenziazione effettuata nella valutazione del personale dallo stesso dipendente.

Di seguito, si riporta, per il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei Dirigenti, quanto segue:

Servizio Affari Generali e Gestione delle Risorse	
1)Innovazioni tecnologiche e nuove competenze digitali della P.A.	Qualificante Nota del 26.03.2019 100 %

2)Attivazione Bacheca on line.	Qualificante Nota del 26.03.2019 100 %
3)Recupero morosità tassa rifiuti	Qualificante Nota del 26.03.2019 100 %

Servizi al Cittadino	
1)Prevenzione e repressione delle violazioni materia di commercio e di pubblicità	Qualificante Nota del 26.03.2019 100 %
2) Nuova procedura e tecnologie innovative per il controllo incrociato delle prestazioni agevolate e dei contributi assistenziali – mappatura delle prestazioni	Qualificante Nota del 26.03.2019 100 %
3) Nuova modalità di integrazione tempo scuola e tempo libero in un percorso triennale: Progetto Libro Amico	Qualificante Nota del 26.03.2019 100 %

Gestione del Territorio	
1)Censimento degli impianti di pubblica illuminazione e degli immobili di proprietà del comune ai fini dello sviluppo di specifica progettazione di efficientamento energetico	Qualificante Nota del 26.03.2019 100 %
2)Sviluppo Economico: comunicazione digitale	Qualificante Nota del 26.03.2019 100 %
3)Implementazione sit comunale	Qualificante Nota del 26.03.2019 100 %
4)Completamento della definizione delle pratiche di condono edilizio giacenti	Qualificante Nota del 26.03.2019 100 %

Si evidenzia che, ancorchè le tre Dirigenti abbiano raggiunto uno stesso risultato nella performance organizzativa della struttura diretta, nella performance individuale il punteggio è stato differenziato; lo stesso viene così riepilogato:

Dirigente del Servizio 1 – Affari Generali e Gestione delle Risorse	Punti 91/100
Dirigente del Servizio 2 – Servizi al Cittadino	Punti 88/100
Dirigente del Servizio 3 – Gestione del Territorio	Punti 92/100

La presente è inviata al Nucleo di Valutazione per la formulazione di relativo parere.

Con l'occasione porgo distinti saluti.

Pescia, 20/06/2019

IL DIRIGENTE
SERVIZIO AA.GG. E GESTIONE RISORSE.

D.ssa Antonella Bugliani