



COMUNE DI RUFINA

Relazione sulla performance

Anno 2023

(Approvata con deliberazione della G.C. n. 114 del 30/05/2024)

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. 150 del 28.07.2011, ai sensi dell'art. 7 del predetto D.Lgs. 150/2009, è stato proceduto alla approvazione del sistema di valutazione della performance (Sistema di valutazione dei responsabili di posizione organizzativa e sistema permanente di valutazione dei dipendenti).

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 64 DEL 30.03.2023 recante "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025; ADOZIONE", nell'ambito della Sezione "2.2 Performance", sono stati assegnati gli obiettivi e le risorse umane ai responsabili delle Aree dell'Ente per l'anno 2023.

2. RELAZIONE

2.1 – I RISULTATI RAGGIUNTI

In data 16.06.2020 si è insediato il nuovo nucleo di valutazione associato per l'Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve e per tutti i Comuni aderenti all'Unione, prorogato per ulteriori 3 anni con deliberazione della Giunta esecutiva dell'Unione n. 8 del 14.02.2023.

Sulla base della valutazione delle schede di monitoraggio esaminate, unitamente a specifici approfondimenti, nella riunione del Nucleo di Valutazione del 07.05.2024, è emerso che la totalità degli obiettivi sono risultati in linea con quanto programmato.

2.2 OBIETTIVI STRATEGICI E DI INNOVAZIONE GESTIONALE ED OPERATIVA

La gestione 2023 è stata caratterizzata dalla formulazione di 13 obiettivi assegnati ai responsabili delle Aree titolari di incarico di EQ con deliberazione della Giunta comunale n. 64 del 30.03.2023 nell'ambito della "Sezione 2.2 Performance" del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025:

Area	N. Obiettivi	N. Obiettivi strategici	N. Obiettivi di innovazione gestionale/operativa
AA.GG. Servizi Sociali Educativi Culturali	4	-	-
Servizi Finanziari	3	-	-
Gestione del Territorio	4	-	-
Servizi alla Persona	2	-	-

Da un'analisi dettagliata è stato verificato da parte del Nucleo di Valutazione nella riunione del 07.05.2024 il raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi.

L'attività di valutazione è stata svolta dal Nucleo per gli obiettivi assegnati dalla Giunta (obiettivi PRO), verificando i report redatti dai Responsabili dei Servizi attraverso le apposite schede di monitoraggio, con l'indicazione dello stato di avanzamento degli obiettivi.

2.3 LE CRITICITÀ E LE OPPORTUNITÀ

Per l'anno 2023, 13 obiettivi su 13 assegnati risultano pienamente realizzati (al 100%). Nondimeno, si prende atto che il Nucleo di Valutazione ha evidenziato i seguenti aspetti di criticità in ordine alla definizione degli obiettivi:

- la configurazione, molto spesso, di obiettivi che risultano una sorta di standard "garantiti" dei servizi ordinariamente erogati, piuttosto che riflesso di un effettivo sforzo aggiuntivo rispetto alle funzioni ordinarie;
- l'assenza di obiettivi legati alla realizzazione delle azioni del PTCP, che dovrebbero essere inclusi nella pianificazione annuale dell'Ente.

Si rappresenta che questi rilievi risultano determinanti e devono essere colti come un'opportunità finalizzata ad una migliore definizione, in futuro, degli obiettivi di performance assegnati con il "PRO".

2.4 OBIETTIVI INDIVIDUALI

La gestione della valutazione della performance individuale, di competenza dei responsabili delle Aree titolari di incarico di EQ, ha seguito i criteri indicati nel Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi (Titolo III) e nel Sistema di valutazione della performance dell'Ente.

In particolare, la misurazione e la valutazione svolte dai Responsabili sulla performance individuale del personale si sono concentrate sulle competenze dimostrate e sui comportamenti professionali ed organizzativi, nonché sulla misura del contributo apportato da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Giunta Comunale ai rispettivi Responsabili delle Aree.

Complessivamente, si può evidenziare un buon risultato raggiunto dal personale dipendente, come attestato dal 100% di raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili delle Aree.

3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

L'attività di programmazione è stata svolta tenendo conto dei caratteri economico-finanziari desumibili dal ciclo di bilancio attuando comunque delle azioni improntate ad

una maggiore efficienza ed economicità.

L'Ente inoltre:

- ha rispettato per l'anno 2023 l'obbligo del pareggio di bilancio, così 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 deficiarietà strutturale;

- dal rendiconto 2023 approvato con deliberazione consiliare n. 13 del 22.04.2024 emerge un risultato di amministrazione pari a € 4.591.385,23 (di cui parte vincolata € 636.927,53, parte accantonata € 3.961.979,13, parte destinata agli investimenti € 11.930,76 e parte disponibile € - 19.452,19).

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, sia un risparmio sui costi di funzionamento tramite la realizzata gestione associata da marzo 2011 dello Sportello Unico delle Attività Produttive (SUAP) e l'implementazione dal 01.01.2013 delle seguenti ulteriori gestioni associate: Personale, Centro Unico Appalti, Protezione civile, Information & communication Technology. Da ultimo, si segnala l'avvenuta attivazione, ai sensi dell'art. 13 dello Statuto dell'Unione, della funzione in materia di "progettazione e gestione dei sistemi di misurazione e valutazione" a partire dal 01/01/2020.

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.

Uno degli esempi virtuosi di integrazione tra enti è rappresentato dalla contrattazione decentrata integrativa territoriale avviata dall'Unione dei Comuni, anche per i comuni ad essa aderenti, prima in attuazione del CCNL del 21.05.2018 ed ora in attuazione del CCNL 16.11.2022, che ha consentito, grazie all'unificazione delle procedure, un significativo miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi resi agli enti ed ai singoli dipendenti nell'esercizio della funzione relativa alla gestione associata delle risorse umane, allo scopo di armonizzare ed uniformare l'applicazione degli istituti contrattuali almeno sotto il profilo normativo.

4. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO GENERE

L'Amministrazione rispetta la previsione normativa di cui all'art. 48 del D. L.vo 11.4.2006 n. 198 che prevede l'obbligo per le amministrazioni pubbliche dell'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 Rufina ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2013/2015 con deliberazione della G.C. n. 9 del 30.01.2014, per il triennio 2018/2020 con deliberazione della G.C. n. 40 del 29.03..2018 e per il triennio 2021/2023 con deliberazione della G.C. n. 138 del 30.09.2021, mentre, per il triennio 2024/2024 tale piano è stato approvato con deliberazione n. 15 del 31.01.2024 quale allegato al Piano della performance nell'ambito della sezione 2.2 Performance del Piano Integrato Attività e Organizzazione 2024/2026, in ottemperanza a quanto stabilito nella Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Il Piano delle azioni positive 2021-2023, in particolare, aveva previsto quattro azioni (- ambiente e orari di lavoro; - formazione; - sviluppo della carriera e professionalità; - promozione della cultura di genere) ed il relativo resoconto è contenuto nel piano triennale 2024/2026, al quale si rinvia.

L'analisi della situazione del personale in servizio a tempo indeterminato alla data del 31/12/2023, ad ogni modo, permette di evidenziare un perfetto equilibrio di genere nelle posizioni apicali dell'Ente (2 uomini e 2 donne), ed un totale di 17 donne e 9 uomini nel personale impiegato nelle varie strutture.

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 il D.U.P. Successivamente, è stato provveduto ad definire gli obiettivi del PRO (Piano Risorse obiettivi) e quindi i Responsabili apicali hanno definito gli obiettivi di struttura e individuali per il personale assegnato alla propria struttura, in collegamento con gli obiettivi contenuti negli strumenti di programmazione.

In riferimento alle metodologie di programmazione dell'attività dell'Ente, è utile sottolineare che la metodologia di definizione degli obiettivi è stata basata fondamentalmente su un modello di tipo "bottom-up", in cui un ruolo determinante è conferito agli attori della gestione titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, i quali fanno da protagonisti nella programmazione e definizione degli obiettivi che poi, attraverso una serie di passaggi successivi, vengono formalizzati al Sindaco e/o all'Assessore di riferimento.

Gli obiettivi, suddivisi in linea teorica tra obiettivi strategici e d'innovazione organizzativa e gestionale, 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.

Agli obiettivi sono stati poi attribuiti dei pesi specifici, in base ai parametri indicati nel Sistema della performance e legati a valori diversi a seconda della natura degli obiettivi stessi.

L'attività di misurazione della realizzazione degli obiettivi è stata effettuata secondo la metodologia prevista dal Sistema di valutazione della performance.

E' stata svolta da parte del Nucleo di Valutazione la verifica e la valutazione degli obiettivi assegnati ai Responsabili delle Aree da parte della Giunta Comunale (Obiettivi di PRO) .Il Nucleo di Valutazione ha concluso il proprio lavoro il 07.05.2024 redigendo e depositando la Valutazione dei risultati della performance 2023 unitamente alla valutazione dei funzionari Responsabili apicali dell'Ente.

5.2 – 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, in maniera significativa per l'analisi dei livelli di qualità dei servizi erogati in ordine all'attività ordinaria, con l'individuazione di valori attesi che rappresentino la soglia minima da garantire; 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 di 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 è molto spesso sottovalutata e non ben definita.

Occorre poi ribadire la necessità, sottolineata anche dal NdV nel proprio verbale del 07.05.2024, di porre in collegamento il Piano della Performance con la realizzazione delle azioni previste nel Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (ora Sezione Anticorruzione e Trasparenza del P.I.A.O.), e soprattutto di definire obiettivi anche numericamente inferiori ma che

rappresentino un vero e proprio sforzo aggiuntivo rispetto all'attività ordinaria dell'Ente ed allo standard dei servizi ordinariamente erogati.

Infine, viste le recenti indicazioni governative, sarà necessario legare la performance sia agli adempimenti in tema di obblighi di formazione sia a quelli relativi al rispetto dei tempi medi di pagamento delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 4-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41.

Dal punto di vista operativo, una delle maggiori difficoltà del Comune di Rufina, che incide in modo determinante sul funzionamento del ciclo della performance, è rappresentata dalla esiguità del personale in organico, che negli ultimi anni ha subito un consistente ridimensionamento aggravato dal processo di *turnover*, passando così dai 36 dipendenti presenti alla fine del 2016 alle 26 unità di lavoratori presenti al 31/12/2023.

Il processo delle uscite per pensionamento, peraltro, è stato solo in parte mitigato dalla stagione delle nuove assunzioni, mentre si segnala un costante avvicendamento di situazioni di mobilità, trasferimenti e dimissioni, che comportano una persistente instabilità occupazionale, con tutte le vicende che ne conseguono.

Altro aspetto critico, come sopra accennato, è l'assenza di somministrazione di una formazione adeguata ai dipendenti, cosa che rende molto faticoso rispondere a tutte le nuove sfide imposte alla pubblica amministrazione, anche nel quadro della realizzazione dei progetti PNRR.

E' necessario rendere più attrattiva la realtà degli enti locali, anche mediante l'utilizzo di strumenti di welfare integrativo, oltre che selezionare maggiormente le competenze richieste nelle procedure concorsuali, sulla base di una adeguata individuazione dei fabbisogni di personale.

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 sia con un maggior

coinvolgimento della parte politica intesa come attento e ricettivo interlocutore che con una maggiore partecipazione attiva dei responsabili apicali 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 ciclo di performance, invece, è caratterizzato dalla sempre maggiore condivisione delle pratiche e delle indicazioni operative tra enti, in un processo di integrazione continuo, culminato nella attivazione della gestione associata delle “funzioni in materia di progettazione e gestione dei sistemi di misurazione e valutazione” di cui all’art. 13, comma 1, lett. c) dello Statuto dell’Unione di Comuni Valdarno e Valdisieve.

Sul punto si segnala che è ormai prassi, a partire dal 2023, la convocazione con cadenza regolare della Conferenza dei Dirigenti Apicali prevista dall’art. 37 del Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell’Unione di Comuni, che è lo strumento di coordinamento e di integrazione fra le politiche organizzative dell’Unione e quelle dei Comuni che ne fanno parte. Essa è composta dal Segretario/Funziionario apicale, dal Vice Segretario, dal Coordinatore responsabile dell’Ufficio di Direzione, per l’Unione, e dai Funzionari apicali, Segretari comunali e altri soggetti che nei Comuni svolgono funzioni di direzione o coordinamento generale. Alla Conferenza dei Dirigenti apicali sono attribuiti compiti in materia di:

- consulenza e supporto giuridico all’attività dell’Ente, con particolare riferimento alle funzioni delegate ed attribuite dai Comuni;
- progetti di semplificazione e omogeneizzazione amministrativa indispensabili per razionalizzare il sistema organizzativo dell’Unione e favorire l’integrazione tra i Comuni partecipanti e l’Unione;
- monitoraggio delle funzioni associate, esame e valutazione dei relativi rendiconti;
- esame delle problematiche afferenti l’organizzazione delle singole funzioni associate, nel rapporto fra uffici dell’Unione e referenti comunali.

Tenuto conto del quadro complessivo di cui sopra, si coglie infine l'invito del Nucleo di Valutazione, ribadito in occasione della Conferenza degli Apicali tenutasi a Pontassieve lo scorso 9 aprile, alla revisione ed alla modifica del sistema di valutazione delle performance, necessaria non solo ai fini di superare le suddette criticità, rendendo coerente tale sistema a quanto effettivamente preso in esame in fase di valutazione, ma anche ai fini di adeguare quest'ultimo ai recenti aggiornamenti normativi.

Rufina, lì, 30/05/2024

Il Responsabile dell'Area AA.GG. Servizi Sociali Educativi Culturali

Dott.ssa Hanna Mariana Meini



HANNA MARIANA
MEINI
30.05.2024
14:55:46
GMT+01:00