

**COMUNE DI FIRENZUOLA
PROVINCIA DI FIRENZE**

Relazione finale sulla performance Anno 2015

1. Presentazione e indice

La Relazione sulla *performance* costituisce lo strumento mediante il quale l'amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della *performance*.

Più in dettaglio, la Relazione deve 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.

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.

2. Sintesi delle informazioni di interesse generale

La Relazione contiene la descrizione

1. dei fattori esterni all'organizzazione che hanno inciso sulla performance generale dell'ente;
2. del livello di conseguimento degli obiettivi operativi;
3. delle criticità;
4. delle performance individuali dei responsabili dei servizi apicali misurato in conformità al Sistema di misurazione e di valutazione della performance;
5. delle performance del personale dipendente misurato in conformità a quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione delle performance;

Particolare rilievo viene attribuito al rispetto da parte delle posizioni apicali:

- a) dei termini per la conclusione dei procedimenti amministrativi (L. n.69/2009, art.7, co.2);
- b) della trasmissione entro i termini previsti dei questionari relativi alla definizione dei fabbisogni standard (L. n.111/2011, art.9, co.3);
- c) del ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie (D. Lgs. n.165/2001, art.7, co.6);
- d) del rispetto degli standards quantitativi e qualitativi da parte del personale assegnato ai propri uffici (D. Lgs. n.165/2001, art.21, co.1bis);
- e) del regolare utilizzo del lavoro flessibile (D. Lgs. n.165/2001, art.36, co.3 e 5);
- f) dell'esercizio dell'azione disciplinare (D. Lgs. n. 165/2001, art.55sexies, co.3);
- g) del controllo sulle assenze (D. Lgs. n.165/2001, art.55septies, co.6);
- h) dell'osservanza delle norme in materia di amministrazione digitale;
- i) del rispetto delle norme sulla anticorruzione e trasparenza (L 90/12 e DLS 33/13);

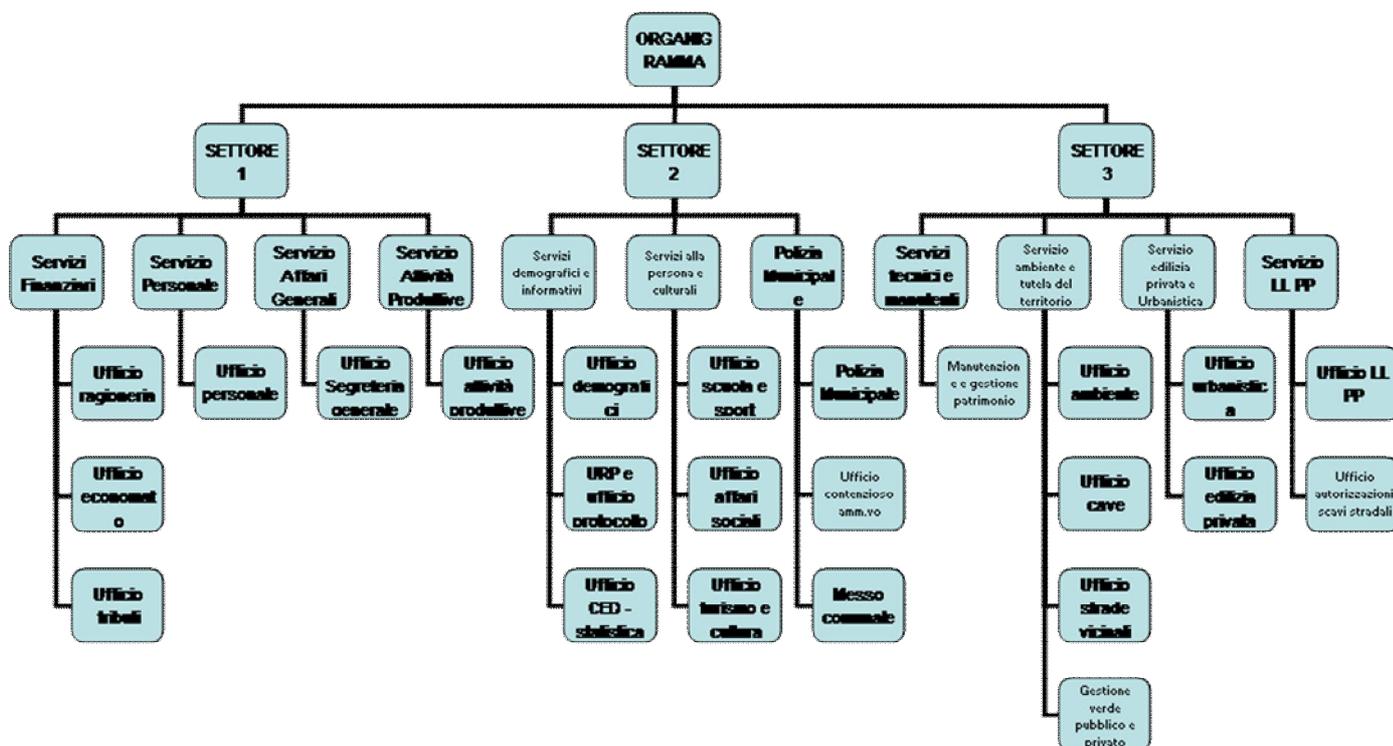
3. Adeguamento dell'ente al Decreto Legislativo n.150/2009 e ssmm ii

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato approvato con deliberazione n. 62 del 22/05/2014.

Il Sistema di misurazione e di valutazione delle performance è stato adeguato con deliberazione Giunta Comunale n. 104 del 19.11.2012.

4. Dati informativi sull'organizzazione

Questo è l'organigramma del comune di Firenzuola relativo all'anno 2015, unitamente alla mappa delle funzioni, servizi, centri di responsabilità e risorse finanziarie



L'elenco delle posizioni apicali a tempo indeterminato è la seguente:

SETTORE 1: dr.ssa Loredana Polimene

SETTORE 2: sig. Danilo Ravalli

SETTORE 3: Ing. Paolo Del Zanna

La dotazione organica (suddivisa per categoria, posizioni coperte e vacanti e estremi del/i provvedimento/i e eventuali successive integrazioni e modifiche) che segue è stata approvata con deliberazione n. 35 del 20/03/2013 ed è rimasta invariata per l'anno 2015;

Categoria	Profilo	n.unità	Vacanti
D3	Funzionario specialista in attività tecniche e progettuali	1	0
Totale categoria D3		1	0
D1	Specialista in attività di vigilanza	2	0

D1	Specialista in attività amministrative	2	0
D1	Specialista in attività contabili e amministrative	2	0
D1	Assistente sociale	1	0
D1	Specialista in ambiente e scienze della terra	1	0
D1	Specialista servizi scolastici e attività culturali e sociali	1	1
Totale categoria D1		9	1
C	Esperto in attività tecniche e progettuali	5	0
C	Esperto di servizi informatici	1	0
C	Agente di polizia municipale	3	1
C	Esperto amministrativo-contabile	9	1
Totale categoria C		18	2
B3	Assistente amministrativo	2	1
B3	Assistente tecnico specializzato e/o conduttore di macchine complesse	14	5
Totale categoria B3		16	6
B1	Addetto di supporto ai servizi generali	1	0
B1	Addetto di supporto ai servizi tecnici	2	1
Totale categoria B1		3	1
<u>Totale generale</u>		47	11

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2015-2017 è stata approvata con la deliberazione n.117 di GC del 18/12/2014;

1 Analisi caratteri qualitativi/quantitativi**31.12.2015 31.12.2014**

Indicatori		
Età media del personale (anni)	51,42	50,4
Età media delle P.O. (anni)	57	56
Tasso di crescita di personale	0%	0%
% di dipendenti in possesso di laurea	9%	8%
% di P.O. in possesso di laurea	66%	66%
Ore di formazione (media per dipendente)	0,46 ore	2012/2014 ore 6,5
Turnover del personale	0	0
Costi di formazione/spese del personale	0,0002	0,155
N. di revisioni della struttura organizzativa negli ultimi 3 anni	1	1
Propensione all'innovazione (n. iniziative di sviluppo organizzativo attivate negli ultimi 3 anni)	1	1
E-mail certificata	Si	Si
N. dipendenti dotati di firma digitale/N. totale aventi diritto	5	5
N. dipendenti/ N. abitanti	131	120

2 Analisi Benessere organizzativo

Indicatori		
Tasso di assenze	15,08%	14,07%
Tasso di dimissioni premature	2,78%	0
Tasso di richieste trasferimento	5,56%	0
Tasso di infortuni	0	0
N. di procedimenti disciplinari attivati	1	1
N. procedimenti disciplinari conclusi	1	1

3 Analisi di genere

Indicatori		
% P.O. donne	33%	33%
% di donne rispetto al totale del personale	50%	46%
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	100%	100%
Età media del personale femminile (distinto per personale con P.O. e non)	56/49	54/48
% di personale donna laureato rispetto al totale personale femminile	17%	17%

5. Trasparenza

Il Comune comunica in modo trasparente con soggetti pubblici e privati nel rispetto della normativa vigente. Il piano della trasparenza quale allegato obbligatorio del piano anticorruzione è stato approvato con atto GM n 9 del 26/01/2015

6. Ciclo di gestione delle performance: dati

- Costituzione della struttura tecnica permanente e individuazione del responsabile della misurazione : decreto n. 11 del 17/11/2014
- Catalogazione degli indicatori e definizione del Piano degli indicatori (estremi del provvedimento e eventuali successive integrazioni e modifiche) deliberazione n. 104/G.C. del 19.11.2012;
- Approvazione del bilancio di previsione: deliberazione consiliare n.112 del 29/12/2014;
- Approvazione del PEG: deliberazione di Giunta n. 4 del 12/01/2015
- Approvazione del Piano delle performance/PEG-PDO :deliberazione n. 27 del 31/03/2015 e n. 76 del 15/07/2015

- Approvazione del Rendiconto della Gestione e del Contro del Bilancio 2015 : in approvazione
- Sessioni formali di monitoraggio sull'andamento degli obiettivi con il Nucleo di valutazione

7. Dati sulla gestione economico-finanziaria (andamento triennio 2013/2015)

L'ente è soggetto al patto di stabilità? sì

Se sì, è stato rispettato il Patto di stabilità nell'ultimo triennio? sì

Il Comune ha rispettato i parametri di deficitarietà strutturale? Si

Qual è il posizionamento dell'ente rispetto ai parametri di deficitarietà strutturale? Parametri tutti negativi.

Obiettivi previsti in materia di "spending review" e razionalizzazione della spesa pubblica. Nessun piano previsto. Rispetto dei limiti di spesa.

Obiettivi previsti e conseguiti in caso di adozione dei Piani triennali di razionalizzazione della spesa, ex art.16, comma 5 e ss. della L. n.111/2011. Nessun piano predisposto.

8. Contrattazione integrativa

Nell' ente non è presente personale dirigenziale;

La costituzione del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigenziale per l'anno 2015 è stata effettuata con determina n. 104 del 12/03/2015.

L'ammontare dei premi destinati alla performance individuale e collettiva è di **€20.618,31**;

Nel 2014 l'ammontare era di € 21.570,02.

La sottoscrizione del CCDI parte normativa triennio 2013/2015 è del 14/06/2014; la preintesa al contratto collettivo decentrato Integrativo 2015 parte economica è stata sottoscritta in data 12/02/2016.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

In riferimento al raggiungimento degli obiettivi e dell'andamento dell'Ente e dei livelli di efficacia ed efficienza per l'anno 2015 si riportano le valutazioni della performance individuale distinte per Responsabili dei Settori e personale assegnato al relativo Settore:

Responsabili di Settore - Punteggi Attribuiti dal Nucleo di Valutazione – verbale del 18/05/2016-	
Punteggio attribuito	
	82
	84
	91
Media delle valutazioni	85,67

PERSONALE	
90	
90	
90	
88	
90	
90	
90	
92	
88	
92	
90	
90	
90	
90	
92	
93	
90	
90	
75	
88	
90	
90	
92	
90	
90	
90	
90	
83	
88	
90	
90	
88	
94	
90	
90	
86	
94	
Media delle valutazioni	89,54

9. Anticorruzione e Trasparenza

La Responsabile anticorruzione Dott.ssa Rita Milaneschi e la Responsabile della trasparenza Dott.ssa Loredana Polimene, sono state nominate rispettivamente con decreto del Sindaco n. 9 del 20/10/2014 e n. 10 del 13/11/2014. Sono stati effettuati i controlli di legge.

Il piano anticorruzione è stato approvato con deliberazione G.C. n. 9 del 26/01/2015.

10. Controlli interni

Con deliberazione consiliare n. 16 del 27.02.2013 è stato adottato il regolamento dei controlli interni e sono stati attuati i controlli in specie quelli amministrativi successivi previsti dal regolamento.

I relativi esiti sono stati inviati al Revisore dei Conti, al Sindaco, ai Consiglieri Comunali, agli assessori comunali ed al Nucleo di Valutazione e sono depositati presso l'Ufficio segreteria.

11. Conclusioni

Le performance realizzate a seguito dello sviluppo e attuazione del piano della performance approvato per l'anno 2015, quivi allegato sotto la lettera A), che in data 18/05/2016, 03/06/2016 e 13/06/2016 sono state oggetto di valutazione da parte del Nucleo di Valutazione di questo Ente (come da atti depositati presso l'Ufficio Personale del Comune).

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Rita Milaneschi