

**COMUNE DI FIRENZUOLA
PROVINCIA DI FIRENZE**

Relazione finale sulla performance Anno 2016

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);

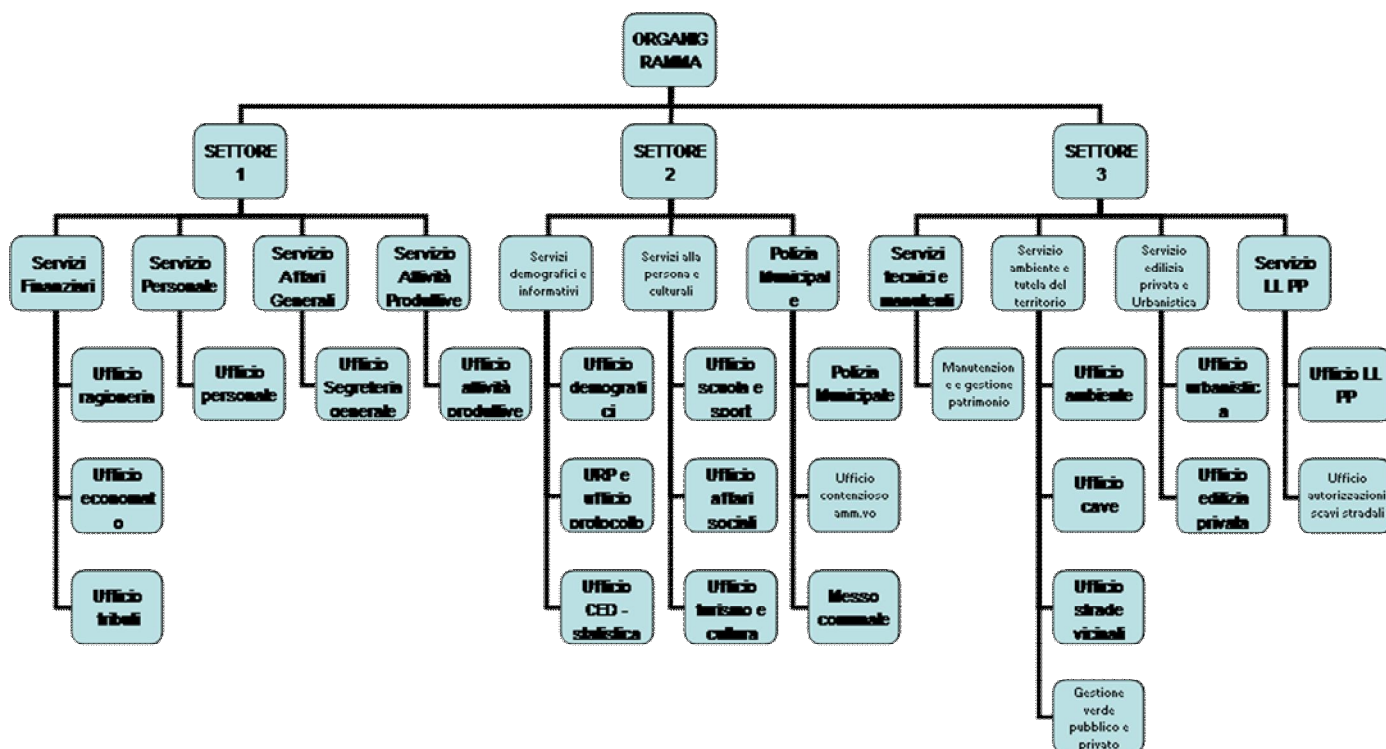
3. Adeguamento dell'ente al Decreto Legislativo n.150/2009 e ssmm ii

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 2016, 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. 70 del 2.11.2016;

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	1
D1	Assistente sociale	1	0
D1	Specialista in ambiente e scienze della terra	1	0
Totale categoria D1		8	1
C	Esperto in attività tecniche e progettuali	5	1
C	Esperto di servizi informatici	1	0
C	Agente di polizia municipale	3	1
C	Esperto amministrativo-contabile	10	2
Totale categoria C		19	4
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	12

La programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2016-2018 è stata approvata con la deliberazione n.100 di GC del 23/11/2015 e integrata e modificata con deliberazione n.22 di GC del 11/04/2016 ;

Indicatori		
Età media del personale (anni)	51,42	52,4
Età media delle P.O. (anni)	57	58
Tasso di crescita di personale	0%	0%
% di dipendenti in possesso di laurea	9%	14%
% di P.O. in possesso di laurea	66%	66%
Ore di formazione (media per dipendente)	0,46 ore	ore 6,5
Turnover del personale	0	0
Costi di formazione/spese del personale	0,0002	0,0022
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	133

2 Analisi Benessere organizzativo

Indicatori		
Tasso di assenze	15,08%	14,96%
Tasso di dimissioni premature	2,78%	0
Tasso di richieste trasferimento	5,56%	0
Tasso di infortuni	0	1
N. di procedimenti disciplinari attivati	1	0
N. procedimenti disciplinari conclusi	1	0

3 Analisi di genere

Indicatori		
% P.O. donne	33%	33%
% di donne rispetto al totale del personale	49%	51%
% di personale donna assunto a tempo indeterminato	100%	100%
Età media del personale femminile (distinto per personale con P.O. e non)	56/49 PO 55	57/48 PO 56
% 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 6 del 25/01/2016

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.81 del 28/12/2015;
- Approvazione del PEG: deliberazione di Giunta n. 3 del 11/01/2016
- Approvazione del Piano delle performance/PEG-PDO :deliberazione n. 3 del 11/01/2016 e n. 43 del 29/07/2016

-Approvazione del Rendiconto della Gestione e del Contro del Bilancio 2016 : delibera consiliare n. 25 del 28.04.2017

-Sessioni formali di monitoraggio sull'andamento degli obiettivi con il Nucleo di valutazione

7. Dati sulla gestione economico-finanziaria (andamento triennio 2014/2016)

L'ente è soggetto al rispetto dei vincoli di finanza pubblica/pareggio di bilancio? **Si**

Se sì, è stato rispettato il pareggio di bilancio? **Si**

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 2016 è stata effettuata con determina n. 53 del 2/02/2016.

L'ammontare dei premi destinati alla performance individuale e collettiva è di **€ 18.624,19**

Nel 2015 l'ammontare era di €. 19.221,34.

La sottoscrizione del CCDI parte normativa triennio 2013/2015 è del 14/06/2014; la preintesa al contratto collettivo decentrato Integrativo 2016 parte economica è stata sottoscritta in data 29/11/2016. Il contratto decentrato parte economica definitivo è stato sottoscritto in data 23.05.2017.

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

In riferimento al raggiungimento degli obiettivi e dell'andamento dell'Ente e dei livelli di efficacia ed efficienza per l'anno 2016 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 Punteggio attribuito	
	96
	91
	88
Media delle valutazioni	91,67

PERSONALE	
92	
88	
94	
91	
90	
90	
90	
88	
88	
90	
88	
90	
88	
84	
88	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
90	
94	
90	
94	
Media delle valutazioni	89,91

9. Anticorruzione e Trasparenza

La Responsabile anticorruzione e della trasparenza Dott.ssa Rita Milaneschi è stata nominata con decreto del Sindaco n. 9 del 20/10/2014 e n. 1 del 28/01/2016. Sono stati effettuati i controlli di

legge. La Dott.ssa Rita Milaneschi ha rassegnato le dimissioni a valere dal 20/10/2016 e la sede è rimasta vacante sino al 31/12/2016.

Il piano anticorruzione è stato approvato con deliberazione G.C. n. 6 del 25/01/2016.

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 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 VICESEGRETARIO COMUNALE
D.SSA Loredana Polimene